

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL



**CALIDAD DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS MUJERES
CONCEJALES DE LOS MUNICIPIOS DE COBIJA, PORVENIR
Y BELLA FLOR EN LA GESTIÓN 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autora: Univ. Luzmar Pedraza Chávez

Tutora: Lic. Marisol Monasterio Cardozo

COBIJA-PANDO-BOLIVIA

2022

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CALIDAD DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS MUJERES CONCEJALES DE
LOS MUNICIPIOS DE COBIJA, PORVENIR Y BELLA FLOR EN LA GESTIÓN 2022

Tesis de grado sometida a consideración de la Universidad Amazónica de Pando
Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y la Carrera de Trabajo Social

Requisito para optar al grado de:

Licenciada en Trabajo Social

Por:

Univ. Luzmar Pedraza Chávez

Cobija-Pando-Bolivia

Esta Tesis de Grado ha sido aprobada en su presente forma por la Universidad Amazónica de Pando, Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y el tribunal correspondiente.

FIRMANTES:

M.Sc. Miladis Marilia Conde Herrera
DIRECTORA DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

M.Sc. Miladis Marilia Conde Herrera
TRIBUNAL

Lic. Mariela Andrea Cabrera Peláez
TRIBUNAL

Lic. Frida Marlene Landívar Ali
TRIBUNAL

Lic. Marisol Monasterio Cardozo
TUTORA

Univ. Luzmar Pedraza Chávez
POSTULANTE

DEDICATORIA

A Dios por mi vida, las bendiciones y la sabiduría, que me dio en todo este trayecto, para lograr este triunfo.

A mí misma, por las fuerza, coraje y valentía de insistir y persistir a pesar de duras dificultades que me toco a travesar en mi formación académica. Pero sobre todo dedicar con mucho amor y cariño a mis Padres Víctor Pedraza Burgos y Edith Chávez Vaca, ya que son el motor de mi vida, para que siga adelante, por su apoyo incondicional y por creer en mí siempre.

A mi hija Ghislaine Ribera Pedraza, con mucho amor, por ser mi razón de ser y el motivo principal de superación.

A mis hermanos (as) y sobrinos (as) que me apoyaron, motivándome y muchas veces en el cuidado de mi hija para que yo pueda estudiar y salir adelante.

A mis amigos (as) y compañeras por los consejos, el apoyo, por alentarme en todo momento y no permitirme desmayar en medio del camino, soy muy grata a todos (as).

CON CARIÑO LUZMAR PEDRAZA CHAVEZ

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la fortaleza, para lograr una meta más en mi vida.

A mi familia y amigos que siempre me impulsaron a superarme profesionalmente.

A mi tutora, Lic. Marisol Monasterio Cardozo de la Universidad Amazónica de Pando, por su tiempo, enseñanza, motivación en la elaboración de esta investigación.

Así mismo a mis compañeras y amigos (as) que me han motivado para seguir adelante, con palabras de aliento durante todos estos años de estudios compartidos y momentos vividos, muchas gracias.

Finalmente agradecer a los distintos docentes de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, por haber compartido sus conocimientos y por la paciencia a lo largo de la preparación de esta humilde y hermosa profesión, muchas gracias mis queridos docentes.

ÍNDICE

Pág.

| | |
|---------------------------|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimientos..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| índice de tablas..... | ii |
| lista de anexos..... | iii |
| Resumen ejecutivo..... | viii |

Introducción

| | |
|------------------------|----------|
| CAPÍTULO I..... | 3 |
|------------------------|----------|

| | |
|---|----------|
| JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y OBJETIVOS..... | 3 |
|---|----------|

| | |
|--------------------------------------|---|
| 1.1. Antecedentes..... | 3 |
| 1.2. Descripción del problema..... | 5 |
| 1.3. Justificación..... | 7 |
| 1.3.1. Formulación del problema..... | 8 |
| 1.3.2. Preguntas auxiliares..... | 8 |
| 1.4. Objetivos..... | 9 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 9 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 9 |

| | |
|-------------------------|-----------|
| CAPÍTULO II..... | 10 |
|-------------------------|-----------|

| | |
|---------------------------------|-----------|
| DISEÑO METODOLÓGICO..... | 10 |
|---------------------------------|-----------|

| | |
|---|----|
| 2.1. Tipo de investigación..... | 10 |
| 2.2. Enfoque de la investigación..... | 11 |
| 2.3. Población y muestra..... | 11 |
| 2.3.1. Población..... | 11 |
| 2.3.2. Muestra..... | 12 |
| 2.3.3. Tipo de muestreo..... | 12 |
| 2.4. Fuentes y técnicas de investigación..... | 13 |
| 2.4.1. Fuentes..... | 13 |

| | | |
|-------------------------------|---|-----------|
| 2.4.2. | Fuentes primarias | 13 |
| 2.4.3. | Fuentes secundarias..... | 13 |
| 2.5. | Técnicas | 14 |
| 2.5.1. | Observación. | 14 |
| 2.5.2. | Entrevista semiestructurada | 15 |
| CAPÍTULO III | | 16 |
| MARCO REFERENCIAL..... | | 16 |
| 3.1. | Marco Legal | 16 |
| 3.1.1. | Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia | 16 |
| 3.1.2. | Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia N° 348 . | 18 |
| 3.1.3. | Ley N° 243 contra el acoso y violencia política a las mujeres | 21 |
| 3.1.4. | Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales, 9 de enero de 2014..... | 24 |
| 3.2. | Estado del Arte..... | 30 |
| 3.3. | Marco teórico | 36 |
| 3.3.1. | Teoría de género..... | 36 |
| 3.3.2. | Teoría feminista | 37 |
| 3.3.3. | Teoría de los roles sociales | 39 |
| 3.3.4. | Teoría de la escala de la calidad de vida familiar | 40 |
| 3.3.5. | Familia como sistema..... | 41 |
| 3.3.5.1. | Niveles de intervención social con la familia | 42 |
| 3.3.5.2. | Aspectos fundamentales en la intervención profesional con familias | 43 |
| 3.3.5.3. | Modelos de intervención social..... | 47 |
| 3.3.6. | Teoría del proceso de intervención en Trabajo Social con casos | 48 |
| 3.4. | Marco conceptual..... | 49 |
| 3.4.1. | Mujer..... | 49 |
| 3.4.2. | Participación social y política de la mujer | 50 |
| 3.4.3. | Mujeres concejales..... | 50 |
| 3.4.4. | Familia | 51 |
| 3.4.5. | Calidad de vida familiar..... | 51 |
| 3.4.6. | Dimensiones de la calidad de vida familiar | 51 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 3.4.7. | Trabajo | 52 |
| 3.4.8. | Calidad de vida laboral | 52 |
| 3.4.9. | Dimensiones de la calidad de vida laboral..... | 53 |
| 3.4.10. | Percepción..... | 53 |
| 3.4.11. | Empoderamiento de la mujer | 54 |
| 3.4.12. | Roles..... | 54 |
| 3.4.13. | Roles de género..... | 54 |
| CAPÍTULO IV | | 56 |
| RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | | 56 |
| 4.1. | Contexto de la investigación | 56 |
| 4.1.1. | Análisis de resultados..... | 56 |
| 4.2. | Calidad de vida familiar..... | 58 |
| 4.2.1. | Interacción familiar | 59 |
| 4.2.2. | Roles familiares..... | 64 |
| 4.2.3. | Bienestar físico y emocional | 67 |
| 4.2.4. | Bienestar material | 70 |
| 4.3. | Calidad de vida Laboral | 71 |
| 4.3.1. | Medioambiente físico..... | 73 |
| 4.3.2. | Medioambiente contractual..... | 75 |
| 4.3.3. | Medioambiente productivo | 76 |
| 4.3.4. | Esfera privada y mundo laboral | 77 |
| 4.3.5. | Actividad profesional..... | 78 |
| 4.3.6. | Organización y función directiva..... | 81 |
| 4.4. | Percepciones de la vida antes de ser electas..... | 82 |
| CONCLUSIONES | | 84 |
| RECOMENDACIONES | | 89 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | 91 |
| ANEXOS | | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág |
|---|-----|
| Tabla 1 Ciclo vital de la familia..... | 45 |
| Tabla 2 Matriz de Categorías..... | 57 |
| Tabla 3 Categoría: Calidad de vida familiar..... | 58 |
| Tabla 4 Categoría: Calidad de vida laboral..... | 72 |
| Tabla 5 Categoría: Percepciones de la antes de ser electas..... | 83 |

LISTA DE ANEXOS

| | |
|---------|---------------------------------|
| ANEXO 1 | Guía de entrevista..... |
| ANEXO 2 | Guía de observación..... |
| ANEXO 3 | Fotografía de entrevistas..... |
| ANEXO 4 | Validación de instrumentos..... |
| ANEXO 5 | Matriz de categorías..... |

RESUMEN EJECUTIVO

El desafío asumido por las mujeres que decidieron incursionar en la política, acarrea indefectiblemente consecuencias en su círculo social, como son su familia y su ámbito laboral. Dado el incremento considerable de la participación de las mujeres en las últimas elecciones sub nacionales, se determinó abordar esta temática con referencia a la experiencia de las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor del Departamento de Pando.

La investigación contó con objetivos que permitieron describir la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejales y establecer las percepciones sobre su vida familiar y laboral. Para ello, se analizaron cuatro corrientes teóricas como la teoría de género, teoría feminista, teoría de los roles sociales y la teoría de la escala de la calidad de vida familiar y se realizó el abordaje de la investigación desplazando recursos humanos y económicos necesarios.

La metodología adoptó un diseño descriptivo, con enfoque cualitativo, con las técnicas de entrevista semiestructurada y observación, que permitieron obtener datos cualitativos como las experiencias, aprendizajes, percepciones y opiniones de ocho mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

Los hallazgos de la investigación muestran que, para construir una trayectoria política, las mujeres tienen que atravesar por un camino de contradicciones, entre seguir su vocación política y su desarrollo profesional y cumplir su rol en la familia; y a diferencia del varón, debe renunciar y/o elegir entre uno o varios aspectos de su vida familiar o laboral.

De lo analizado se concluye que, pese a las múltiples limitaciones que implica el ejercicio activo de la política en la mujer y a incrementar sus responsabilidades en el seno familiar, este reto representa una oportunidad de crecimiento y superación y que están abriendo una senda para que las nuevas generaciones, puedan ejercer dignamente su derecho ciudadano no solo de elegir, sino de ser elegidas.

INTRODUCCIÓN

Las últimas elecciones sub nacionales realizadas el 18 de marzo del 2021 y su segunda vuelta el 11 de abril del mismo año, reportaron 6 mujeres electas como concejales titulares en el Municipio de Cobija, 2 en Porvenir y 2 en Bella Flor para un total de 10 mujeres que a partir de mayo de la pasada gestión, han experimentado un cambio radical en sus vidas ante las obligaciones asumidas, pues muy a diferencia de sus pares varones, estas han tenido que adaptarse a optimizar sus tiempos, pues al asumir el reto de incursionar en un ámbito totalmente nuevo para ellas, deben cumplir exigentes horarios y cargas laborales, sin descuidar sus obligaciones primigenias con su hogar y su familia.

Esta dualidad de obligaciones simultáneas generadas a partir de la incursión de la mujer en la vida política, motivó la elección del presente tema, siendo el objetivo del trabajo describir la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor desde el momento de ser posesionadas como autoridad.

Para ello, fue necesario adoptar un tipo de investigación descriptivo, con un enfoque cualitativo, aplicando las técnicas de la observación y la entrevista semiestructurada a una muestra de 8 mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, en la cual se analizó que la sociedad mantiene la expectativa de que las mujeres que asumen y ejercen labores de mayor responsabilidad e incursionan en la política, deben seguir cumpliendo con sus roles de amas de casa y cuidados familiares con la misma dedicación, situación que no se presenta con los varones, para los cuales si está plenamente justificado decantarse por la actividad política sin mayores exigencias ni roles dentro del ámbito familiar.

De los resultados de la investigación se advierte afectación en la calidad de la vida familiar de las concejales electas por las responsabilidades laborales de sus cargos que exigen dedicación casi exclusiva a su nuevo rol de autoridades, actividades que además se desarrollan sin contar con condiciones mínimas para su ejercicio, sin embargo, las concejales de Cobija, Porvenir y Bella Flor han logrado equilibrar estos desafíos con el apoyo de sus familias. La presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

El Capítulo I, aborda los antecedentes, planteamiento del problema, justificación y objetivos.

El Capítulo II, presenta el diseño metodológico en el que se establece que es de tipo descriptivo con enfoque cualitativo, establece las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo III, desarrolla la sustentación teórica y legal, así como el estado del arte y el marco conceptual que fundamentan la investigación.

El capítulo IV, presenta los resultados de la investigación donde se describe desde las percepciones, vivencias y sentimientos de las concejalas sobre su calidad de vida laboral y familiar desde el momento de ser elegidas como autoridad, respondiendo así a los objetivos planteados.

Para finalizar, se exponen las conclusiones y recomendaciones establecidas en relación a los capítulos desarrollados, y se incluyen las referencias bibliográficas y anexos, resaltando que se adjuntan las matrices de categorías y subcategorías de análisis donde se procesó la información y se verificó la saturación de los datos obtenidos.

CAPÍTULO I

JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y OBJETIVOS

El presente capítulo presenta los antecedentes, problema, justificación y objetivos que argumentan y orientan la problemática estudiada.

1.1. Antecedentes

La década de los sesenta ha estado marcado por una nueva diferente aparición de las mujeres en la escena política Latinoamericana.

A partir de entonces algunas mujeres llegaron a cargos de representación popular en las funciones en niveles locales, lo que Fassler (2007) refiere que.

Según la clasificación del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Uruguay es un país de desarrollo humano alto, ocupando el lugar 40 entre 144 países, por arriba de muchas otras naciones de la región, de África y de Asia. La esperanza de vida es elevada para hombres y mujeres (71,3 y 78,6 años, respectivamente) y estas tienen mayores niveles educativos que los hombres, que se expresan en mayor alfabetización, mayor matrícula en educación primaria, secundaria y terciaria. Sin embargo, las mujeres perciben, aproximadamente, sólo la mitad de ingresos que los hombres. Las mujeres ocupan el 11,5% de los escaños parlamentarios (por debajo de los promedios en América Latina); no hay ninguna mujer que ocupe cargos de rango ministerial en el Poder Ejecutivo ni en el Judicial. Tampoco hay mujeres ocupando el cargo de intendente en ninguno de los departamentos del país. (p. 378).

Estos datos proporcionados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019) reflejan que la mujer ha ganado su espacio en el ámbito político y público.

De acuerdo a la inclusión de la mujer presupone crecimiento y desarrollo en la región que gestiona los medios para que aquellas puedan participar de manera activa en la toma de decisiones y logren ejercer su derecho a elegir y ser elegidas dentro de un Estado como el nuestro, que se caracteriza por ser democrático y que tiene como uno de sus principios constitucionales la igualdad sin discriminación. (p. 2).

Posesionar a las mujeres en el ámbito político no ha sido una tarea fácil, fueron años de luchas que llevaron a que estas formen parte de los procesos democráticos para poder ser incluidas en este ámbito.

A nivel nacional la Asociación de Concejales de Bolivia (2008) refiere como parte de la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia FAM – BOLIVIA y es socia natural de la Federación de Mujeres Municipalistas de América Latina y el Caribe FEMUN/ALC.

La asociación de concejales cuenta con nueve asociaciones departamentales, conformadas por un Directorio Departamental. ACOBOL es la entidad asociativa nacional de las Alcaldesas y Concejales del país, organizada en asociaciones departamentales para la representación institucional y política de las concejales en cuanto a sus derechos e intereses emergentes del ejercicio del mandato en los Gobiernos Municipales y la Construcción de la Equidad Municipal. (p. 3).

Esta asociación permite la participación activa de las mujeres en el ámbito político en igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

En Bolivia son escasos los estudios, sobre el tema de la calidad de vida familiar y laboral de mujeres autoridades electas y en el departamento Pando no se ha considerado el tema; por ello la presente investigación, aborda esta temática, considerando que la participación de las mujeres en las últimas elecciones sub nacionales de autoridades locales han crecido considerablemente, esto en respuesta a las modificaciones a la normativa electoral que precisamente buscaban responder a las demandas de las mujeres estableciendo un margen mínimo de participación en los espacios de representación política, pero sin embargo se desconoce cómo afecta a estas mujeres concejales ejercer su vida familiar social y laboral en su rol de autoridad.

Sin embargo, es evidente que las mujeres que ejercen labores de mayor responsabilidad, siguen cumpliendo con sus roles de amas de casa y cuidados familiares a tiempo casi completo a diferencia de los varones.

1.2.Descripción del problema

La mujer ya no desempeña un solo rol porque en la actualidad son independientes y autónomas, mucho de esto también tiene que ver con la situación económica que tiene el país; ya hoy en día, la fuerza de trabajo que constituyen significa no sólo su participación en el mundo laboral, sino también en el crecimiento personal.

Las mujeres siempre han tenido un papel muy importante en la sociedad desde la antigüedad cuando se encargaba de la cosecha y recolección, además del cuidado de la familia, al correr de los años con las muchas batallas que tuvo que emprender demostró que sus capacidades iban más allá de lo que culturalmente se les impuso. Sin dejar de lado su papel predominante en el hogar como formadoras de seres humanos y eternas cuidadoras de su núcleo, se abrieron paso en un entorno francamente patriarcal y hasta machista, que si bien no facilitó su desarrollo profesional y académico no impidió el inminente encuentro de la mujer con la necesidad de su participación activa en todos los aspectos sociales, tales como la economía, la política, la academia, la tecnología y la ciencia etc. (Cardenas, Gevara y Pérez, 2008, p. 12).

Por lo que refiere la cita, las mujeres son un pilar fundamental dentro de la ciudadanía, por su ardua labor que realizan, ya que esto significó el involucramiento en diferentes aspectos y en especial en los aspectos sociales y políticos.

Un estudio realizado sobre el camino hacia el empoderamiento político de las mujeres presenta la situación actual y las tendencias de la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad política en Parlamentos Internacionales, Nacionales y Autonómicos de España, que durante la aplicación de grupos de discusión expresaron una serie de opiniones, entre las que se destacan, lo que Vásquez (2010) refiere sobre “Las mujeres, para participar activamente en política al mismo nivel que los hombres, para ejercer ese nivel de liderazgo, o bien son solteras, o viudas, o no tienen hijos, o ya sus hijos son mayores” (p. 689). Tomando en cuenta

las consideraciones de Falcón, que se ha realizado una entrevista informal a una concejal electa del Municipio de Bella Flor quien manifiesta lo siguiente:

Para mí en lo personal, me afecto bastante porque tuve que dejar mi tienda, mi chaco donde siembro cosecho para comer y vender, ya que eso siempre fue mi ingreso económico y sustento de mi familia, siempre me dedique netamente a mi negocio y para mi está siendo muy difícil asumir mi cargo siendo que no hay horario para este trabajo, ya que fuera de nuestras funciones establecidas que es el de Legislar, Fiscalizar y Deliberar, hay también reuniones, cumbres, congresos, entrega de obras, viajes que muchas veces no tienen días ni horas fijadas, pues eso implica dejar de hacer muchas cosas que acostumbraba hacerlo con mi esposo, hijos, nietos y mis padres que también están bajo mi responsabilidad, pero a pesar de toda mis responsabilidad trato de no descuidar mucho a mi familia. (DV, comunicación personal, 21 de abril. 2022).

Esta situación demuestra que existe un cambio en la vida de las concejalas desde el momento que asumen su rol como autoridad municipal, pues deben de vivir en la búsqueda constante de un equilibrio entre la esfera familiar y laboral.

De igual manera, otra concejal entrevistada afirma que en su entorno laboral se encuentra expuesta a una serie de riesgos que repercuten en su salud emocional generándole miedos, cansancio, estrés y agotamiento.

Cuando tuvimos una fuerte presión por parte del sector Moto Taxis por el precio de la carne, ellos vinieron tomaron las oficinas nos encerraron, no nos dejaban salir y querían porque querían que nosotros aprobemos lo que ellos pedían, ahí sentí un poco temor, incluso llegue a decir donde me metí, incluso hasta pensé en renunciar. (DD, comunicación personal, 21 de abril. 2022).

Este no es el único factor que repercute en su salud emocional de las concejalas, también se suma las largas jornadas de sesiones de concejo, las disputas por puntos de vista y criterios distintos entre bancadas o posturas personales.

Frente a esta situación es importante conocer la dinámica de la vida familiar y laboral de las mujeres de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, desde el momento de ser posesionadas como autoridad.

1.3. Justificación

El principal motivo que llevó a desarrollar la presente investigación es porque es un tema de gran importancia, pues en la coyuntura actual y en el contexto inmediato, las mujeres ocupan cargos de gran responsabilidad y toma de decisiones.

Las mujeres ya no se conforman con casarse y tener una familia. Hoy en día reconocen la importancia de su desarrollo académico, laboral y han ganado espacio en el ámbito político buscando con esto, sentirse empoderadas y valiosas, tomando sus propias decisiones, siendo cabeza de familia, pero también de grandes empresas.

Cabe resaltar que en las últimas elecciones sub nacionales en los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, realizada el 18 de marzo del 2021 y su segunda vuelta el 11 de abril del mismo año, reporta a mujeres electas como Concejales en el departamento de Pando existen 15 Municipios, entre ellos los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor pertenecientes a la Provincia Nicolás Suarez, Porvenir y Bella Flor son eminentemente rurales, mientras que Cobija, es preponderantemente urbano : “Son 6 las mujeres electas como Concejales Titulares en el Municipio de Cobija, son 2 en el Municipio de Porvenir y 2 en el Municipio de bella Flor en las elecciones Sub nacionales en marzo del 2021, la participación de la mujer en el ámbito político ha crecido considerablemente en estos Municipios, sin embargo, se desconoce cómo afecta a estas mujeres concejales ejercer su vida familiar y laboral en su rol de Autoridad.

La presente investigación es de gran relevancia puesto que actualmente se ha visto un acelerado crecimiento de la participación de la mujer en el ámbito político, por esta situación se ha investigado sobre esta problemática para comprender lo que implica una triple jornada laboral, entre los cuidados de la familia, el trabajo y la responsabilidad que implica formar parte del ámbito político.

Cabe resaltar que esta investigación se fundamenta en tres corrientes teóricas como son la teoría de género, teoría feminista y la teoría de los roles sociales, cada una de estas aportan

en el entendimiento del problema planteado, pues este estudio se orienta a los roles que cumplen las concejales en su esfera familiar y laboral.

La información aporta al conocimiento de la realidad que viven las concejales desde el momento de ser electas, pero también desde sus percepciones de sus vidas antes de asumir como autoridad, su condición de autoridad las expone a ciertas situaciones que afectan su vida familiar y su salud emocional.

Desde una perspectiva social, la presente investigación hace énfasis al Trabajador Social como el profesional idóneo con la capacidad de identificar los factores que inciden en los problemas psicosociales a las que están expuestas las mujeres concejales y afrontar la situación a través de planes de intervención y acompañamiento a fin de que estas puedan llevar su vida laboral y familiar de manera equilibrada.

Esta investigación brinda aportes académicos puesto que sus resultados son base fundamental para nuevas y futuras investigaciones en el marco del problema planteado y a través de enfoques cualitativos que permitan profundizar el conocimiento sobre las vivencias, sentires y experiencias de esta mujer, no solo en lo relacionado a su vida laboral y familiar, sino también considerando otras esferas de sus vidas.

1.3.1. Formulación del problema

¿Cómo es la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, en la gestión 2022?

1.3.2. Preguntas auxiliares

¿Cómo es la calidad de vida familiar de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor después de ser posesionadas como autoridad?

¿Cómo es la calidad de vida laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor?

¿Cuáles son las percepciones sobre su vida familiar y laboral que tienen las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor antes de ser posesionadas como autoridad?

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Describir la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor en la gestión 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- ✓ Conocer la calidad de vida familiar que tienen las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor después de ser posesionadas como autoridad.
- ✓ Caracterizar la calidad de vida laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.
- ✓ Establecer las percepciones sobre su vida familiar y laboral que tienen las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor antes de ser posesionadas como autoridad.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

En este apartado se desglosan los procedimientos y herramientas que fueron utilizados para desarrollar la investigación.

2.1. Tipo de investigación

El nivel de conocimiento de esta investigación es el descriptivo. De acuerdo a Morales (2012) refiere que:

Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es recolectar datos. Se considera que los estudios descriptivos pretenden llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. (p. 8).

Por lo tanto, la investigación se limitó a realizar una descripción de la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor desde el momento de ser electas como autoridad.

2.2. Enfoque de la investigación

El presente trabajo de investigación, se basó en un estudio con enfoque cualitativo, el cual se utilizó para descubrir y refinar preguntas de investigación (Sandín, 2001) define el enfoque cualitativo de la siguiente manera:

Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, sin conteo y utiliza las descripciones profundas y las interpretaciones de los fenómenos, se fundamentan más en un razonamiento inductivo, es decir, exploran y describen casos particulares, o sea, van de lo particular a lo general. (p. 78).

La investigación se realizó sin la manipulación deliberada de variables y solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural y después fueron analizados. Se han seleccionado técnicas basándose en las que mejor se adaptan a la población objeto del estudio y las que más se adecuó para el cumplimiento de los objetivos planteados en esta investigación.

Se recogió datos de la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor desde el momento de ser electas como autoridad.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población se constituye en el conjunto total de los objetos de estudios como ser eventos, organizaciones, comunidades, personas, entre otros que comparten ciertas características comunes, funcionales a la investigación, para ello Tamayo (1998) define a la población como “La totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114). Para la presente investigación, la población estuvo constituida por mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, considerando que son un total de 10 mujeres.

2.3.2. Muestra

Cuando se realiza una investigación, se debe considerar una muestra representativa de la población, para Jiménez (1983):

La muestra para el enfoque cualitativo es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población. Su característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación. (p. 223).

En la presente investigación, se consideró como muestra a 8 mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

2.3.3. Tipo de muestreo

Considerando la población de la investigación que son mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, el tipo seleccionado es de muestreo no probabilístico, de tipo causal o accidental, para lo cual Morales (2012) señala que:

Es un método de muestreo no probabilístico donde los individuos se eligen de manera casual, sin ningún juicio previo que consiste en tomar una muestra de la población que está disponible y al alcance, en lugar de determinarla y obtenerla a través de un cálculo más cuidadoso. (p. 9).

El muestreo no probabilístico se utiliza donde no es posible extraer un muestreo de probabilidad aleatorio debido a consideraciones de tiempo o costo. El muestreo no probabilístico es un método menos estricto.

En tal sentido, la muestra estuvo constituida por 8 mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor. El criterio de selección utilizado fue determinado de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de las concejales durante el desarrollo del trabajo de campo.

2.4. Fuentes y técnicas de investigación

2.4.1. Fuentes

Las fuentes, utilizadas para el levantamiento de información se constituyeron en fuentes primarias y secundarias.

2.4.2. Fuentes primarias

Las fuentes primarias, permiten al investigador el contacto directo con los sujetos de estudio, para ello Mendicoa (2003) define a las fuentes primarias como:

Son todas aquellas de las cuales se obtiene información directa, es decir, de donde se origina la información. Es también conocida como información de primera mano o desde el lugar de los hechos. Estas fuentes son las personas, las organizaciones, los acontecimientos, el ambiente natural etcétera. (p. 16).

En consecuencia, estuvo constituidas por mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

2.4.3. Fuentes secundarias

Por otra parte, las fuentes secundarias, permitieron obtener información que complementa la investigación, para lo cual Mendicoa, (2003) define a las fuentes primarias como:

Son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar pero que no son la fuente original de los hechos o situaciones, sino que los referencian. Las principales fuentes secundarias para la obtención de la información son los libros, revistas, los documentos escritos en general, todo medio impreso, los documentales, los noticieros, medios de información e internet. (p. 17).

En la presente investigación, se consultó libros, revistas, tesis, Leyes, en versiones impresas y online, con lo que se pudo estructurar los antecedentes, el marco teórico, el marco legal, y el marco conceptual.

2.5. Técnicas

Las técnicas de investigación, permiten recabar información, para lo cual, Quintana (1999) refiere que “Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento” (p. 36). Bajo la perspectiva del autor, en la presente investigación se utilizó las técnicas de la entrevista semi estructurada y de la observación aplicando sus respectivos instrumentos.

2.5.1. Observación.

Una de las técnicas más utilizadas en la investigación cualitativa es la observación, para ello Galenao (2018) lo define así:

La observación en cuanto es un procedimiento científico se caracteriza por ser una técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad, y todo lo que se deriva de ellas. (p. 727).

En la presente investigación se aplicó una guía de observación para establecer de manera objetiva la calidad de vida laboral de mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, esta guía fue aplicada durante el desarrollo de las entrevistas a fin de cotejar la información proporcionada.

Considerando que se realizaron las entrevistas en sus fuentes laborales obteniendo los siguientes criterios:

- ✓ Relaciones laborales
- ✓ Desempeño
- ✓ Condiciones laborales
- ✓ Espacios de descanso y alimentación

2.5.2. Entrevista semiestructurada

Se trata de un cuestionario de preguntas abiertas, el simple hecho de plantear las mismas preguntas en el mismo orden a todos los entrevistados introduce un fuerte elemento de rigidez en la dinámica de la entrevista, por su parte Quintana (1999) define a la entrevista semiestructurada como:

La comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio con el propósito de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema presentando un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (p. 45).

Esta técnica se aplicó mediante una guía de entrevista semiestructurada. Para (Derzin, 2005) “La entrevista es una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador” (p. 643). En consecuencia, se aplicó a 8 mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor. Las entrevistas fueron aplicadas en tres fechas diferentes, considerando la distancia entre un Municipio a otro, es por ello que se efectuó de la siguiente manera:

- ✓ Concejales del Municipio de Cobija, entrevistadas en fecha 27 de agosto del 2022.
- ✓ Concejales del Municipio de Porvenir, cuyas entrevistas fueron aplicadas en fecha 28 de agosto del 2022.
- ✓ Concejales del Municipio de Bella Flor, entrevistadas en fecha 29 de agosto.

Algunas estaban en sus fuentes laborales, predios del Concejo Municipal de su respectivo Municipio a las cuales se les aplicó guía de observación y las otras que recibieron a la investigadora en sus respectivos domicilios únicamente se les aplicó la entrevista.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

3.1.Marco Legal

En este apartado se presentarán las normas que regulan y protegen a las mujeres en el ámbito público y político, que están relacionados con el ejercicio de autoridades concejales.

Entre el marco normativo existente, se puede citar los siguientes:

1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia
2. Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia N° 348 del 9 de marzo De 2013
3. Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres Ley N° 243 ley de 28 de mayo de 2012
4. Ley de Gobiernos Autónomos Municipales Ley N° 482, 9 de enero de 2014

3.1.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 07 de febrero del 2009

El capítulo cuarto de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia CPE establece lineamientos sobre la autonomía municipal.

Así se expresan los siguientes artículos:

Art. 283. El gobierno autónomo municipal está constituido por un Concejo Municipal con facultad deliberativa, fiscalizadora y legislativa municipal en el ámbito de sus competencias; y un órgano ejecutivo, presidido por la Alcaldesa o Alcalde.

De acuerdo a lo establecido en el Art. 283, se refleja que los principales roles de las concejales están vinculadas a la fiscalización, lo que implica que esta persona elegida por el pueblo debe defender los derechos de los vecinos, procurándoles mayores servicios con el propósito de mejorar su calidad de vida. Esta responsabilidad implica la elaboración de proyectos y propuestas para que éste los haga cumplir en beneficio de su Municipio, lo que conlleva a que las mujeres concejales centren su atención y energías en la elaboración de políticas públicas.

Por otra parte, el Art. 284 de la CPE establece lo siguiente:

Art. 284.

- I. El Concejo Municipal estará compuesto por concejales y concejales elegidas y elegidos mediante sufragio universal.
- II. En los Municipios donde existan naciones o pueblos indígena originario campesinos, que no constituyan una autonomía indígena originaria campesina, éstos podrán elegir sus representantes ante el Concejo Municipal de forma directa mediante normas y procedimientos propios y de acuerdo a la Carta Orgánica Municipal.
- III. La Ley determinará los criterios generales para la elección y cálculo del número de concejales y concejales municipales. La Carta Orgánica Municipal definirá su aplicación de acuerdo a la realidad y condiciones específicas de su jurisdicción.
- IV. El Concejo Municipal podrá elaborar el proyecto de Carta Orgánica, que será aprobado según lo dispuesto por esta Constitución.

Esto quiere decir que las mujeres que actualmente son concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, han sido elegidas mediante voto universal, algunas de manera directa por pertenecer a naciones o pueblos indígenas.

Por otra parte, el Artículo 288. Establece que el período de mandato de los integrantes de los Concejos y Asambleas de los gobiernos autónomos será de cinco años, y podrán ser reelectas o reelectos de manera continua por una sola vez. Esto implica que las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, desarrollen sus funciones durante 5 años, tiempo en el cual tendrán un salario seguro, estabilidad laboral, pero también, una serie de responsabilidades que pueden afectar su vida familiar en términos de comunicación, afecto y tiempo libre.

3.1.2. Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia N° 348, 9 de marzo de 2013

La presente Ley, garantiza a las mujeres una vida libre de violencia, la misma ampara y protege a estas en distintos ámbitos donde se desenvuelve.

Art. 2. Objeto y finalidad

La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien.

Si bien en Bolivia se ha avanzado en términos de normativas para la protección de los derechos de las mujeres, es importante analizar en qué medida se cumplen, para ello en el capítulo de los resultados, se presentará un análisis en relación a la vida laboral y familiar de las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

Por otra parte, es importante analizar los tipos de violencia a los que están expuestas las mujeres concejales, por lo que a continuación se resaltan los párrafos que tienen relación con el tema de investigación.

Art. 7. Tipos de violencia contra las mujeres

11. Violencia Laboral. Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.

13. Violencia en el Ejercicio Político y de Liderazgo de la Mujer. Entiéndase lo establecido en el Artículo 7 de la Ley N° 243, Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres.

14. Violencia Institucional. Es toda acción u omisión de servidoras o servidores públicos o de personal de instituciones privadas, que implique una acción discriminatoria, prejuiciosa, humillante y deshumanizada que retarde, obstaculice, menoscabe o niegue a las mujeres el acceso y atención al servicio requerido.

15. Violencia en la Familia. Es toda agresión física, psicológica o sexual cometida hacia la mujer por el cónyuge o ex-cónyuge, conviviente o ex-conviviente, o su familia, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes civiles o afines en línea directa y colateral, tutores o encargados de la custodia o cuidado.

Los párrafos seleccionados del Artículo 7 de la Ley 348, están vinculados con la calidad de vida familiar y laboral de las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, pues están expuestas a violencia en la familia, en la institución donde se desempeñan laboralmente y sobre todo en el ejercicio político y de liderazgo.

Art. 21. Medidas en el ámbito laboral

El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, debe adoptar las siguientes medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres.

1. Mecanismos legales y administrativos, y políticas públicas que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y el acceso al trabajo digno, libre de cualquier forma de violencia, asegurando la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor; tanto en el sector público como en el privado.
2. Adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, ascenso, salario o estabilidad en el empleo, que generen discriminación por razones de sexo, edad, apariencia física, estado civil o condición de maternidad. Deberá prohibirse, de manera expresa, la presentación de pruebas de laboratorio, prueba de VIH/SIDA, de embarazo, entrevistas sobre decisiones o situaciones personales u otras de cualquier otra índole que afecte una decisión más allá de la idoneidad.
3. Regulación y sanción del despido injustificado de las mujeres por su estado civil, embarazo, situación de violencia, edad, condiciones físicas, número de hijas o hijos o cualquier forma que implique discriminación laboral; debiendo garantizar la estabilidad laboral según normativa vigente.
4. Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.

En caso de vulneración de estos derechos, la mujer en situación de violencia laboral podrá recurrir a las instancias administrativa o judicial que corresponda para que sus derechos sean restablecidos, le sea reparado el daño, se apliquen sanciones al agresor, y si corresponde, a los responsables de la atención y protección que incumplieron sus funciones.

El numeral I del Artículo 21 de la Ley N° 348, establece medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres en el ámbito laboral, se ha seleccionado los párrafos 1, 2,3 y 4 porque son pertinentes con el tema de investigación.

3.1.3. Ley N° 243 contra el acoso y violencia política a las mujeres, 28 de mayo de 2012

Tratándose de que las concejalas son figuras públicas que han ingresado al ejercicio como autoridad municipal, es importante destacar la presente Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres.

Art. 2. Objeto La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos de prevención, atención, sanción contra actos individuales o colectivos de acoso y/o violencia política hacia las mujeres, para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos.

Art. 8 Actos de acoso y/o violencia política

Son actos de acoso y/o violencia política hacia las mujeres aquellos que:

- a. Impongan por estereotipos de género, la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo.
- b. Asignen responsabilidades que tengan como resultado la limitación del ejercicio de la función político – pública.
- c. Proporcionen a las mujeres candidatas o autoridades electas o designadas información falsa, errada o imprecisa que induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones político - públicas.
- d. Eviten por cualquier medio que las mujeres electas, titulares o suplentes, o designadas asistan a las sesiones ordinarias o extraordinarias o a cualquier otra actividad que implique

la toma de decisiones, impidiendo o suprimiendo el derecho a voz y voto en igualdad de condición que los hombres.

- e. Proporcionen al Órgano Electoral Plurinacional, datos falsos o información incompleta de la identidad o sexo de la persona candidata.
- f. Impidan o restrinjan su reincorporación al cargo cuando hagan uso de una licencia justificada.
- g. Restrinjan el uso de la palabra, en las sesiones u otras reuniones y su participación en comisiones, comités y otras instancias inherentes a su cargo, conforme a reglamentación establecida.
- h. Restrinjan o impidan el cumplimiento de los derechos políticos de las mujeres que ejercen función político - pública o que provengan de una elección con procedimientos propios de las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesinos y Afrobolivianos.
- i. Restrinjan o impidan el uso de las acciones constitucionales y legales para proteger sus derechos frente a los actos o eviten el cumplimiento de las Resoluciones correspondientes.
- j. Impongan sanciones injustificadas, impidiendo o restringiendo el ejercicio de sus derechos políticos.
- k. Apliquen sanciones pecuniarias, descuentos arbitrarios e ilegales y/o retención de salarios.
- l. Discriminen por razones de sexo, color, edad, orientación sexual, cultura, origen, idioma, credo religioso, ideología, afiliación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, condición de discapacidad, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce u ejercicio en condiciones de igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidas por Ley.

- m. Discriminen a la autoridad electa designada o en el ejercicio de la función político - pública, por encontrarse en estado de embarazo, parto o puerperio, impidiendo o negando el ejercicio de su mandato o el goce de sus derechos sociales reconocidos por Ley o los que le correspondan.
- n. Divulguen o revelen información personal y privada, de las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de funciones político - públicas, con el objetivo de menoscabar su dignidad como seres humanos y utilizar la misma para obtener contra su voluntad la renuncia y/o licencia al cargo que ejercen o postulan.
- o. Divulguen información falsa relativa a las funciones político - públicas, con el objetivo de desprestigiar su gestión y obtener contra su voluntad la renuncia y/o licencia al cargo que ejercen o postulan.
- p. p. Presionen o induzcan a las autoridades electas o designadas a presentar renuncia al cargo.
- q. Obliguen mediante la fuerza o intimidación a las autoridades electas o designadas en el ejercicio de sus funciones político - públicas, suscribir todo tipo de documentos y/o avalar decisiones contrarias a su voluntad, al interés público o general.

Como mencionan los incisos del Artículo 8, las mujeres concejalas pueden ser víctimas de acoso o violencia en el periodo que son candidatas, así como en el ejercicio de la misma, incluso durante el periodo previo a las elecciones son muchas veces etiquetadas por la sociedad que es contraria a su ideología política y en muchas ocasiones su vida privada es expuesta en redes sociales por personas sin criterios o guerreros digitales que dañara la imagen de estas mujeres que buscan un espacio en la toma de decisiones.

Cabe resaltar que en las disposiciones transitorias se establece:

Primera. A los efectos de la presente Ley, quedan modificados los Artículos 31, 33 y 36 de la Ley N° 2028 de 28 de octubre de 1999 de Municipalidades, en los siguientes términos:

- b) Se incorpora el numeral 5 al Artículo 33 (Faltas), con el siguiente texto: 5. Incurrir en actos de acoso o violencia política contra una mujer candidata, electa, designada o en función de un cargo público municipal.

3.1.4. Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales, 9 de enero de 2014

Para comprender el ejercicio de las funciones que desarrollan las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

Art. 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto regular la estructura organizativa y funcionamiento de los Gobiernos Autónomos Municipales, de manera supletoria.

Art. 7. (Posesión de autoridades del Gobierno Autónomo Municipal). Las Concejales y los Concejales, la Alcaldesa o el Alcalde, tomarán posesión de sus cargos en acto público y ante la máxima autoridad de la Jurisdicción Ordinaria que ejerza competencia en el Municipio por el que fueron elegidos, o ante la autoridad de la Jurisdicción Ordinaria más cercana al Municipio.

Art. 8. (Prohibiciones). I. En el desempeño de los cargos de Alcaldesa o Alcalde, de Concejales o Concejales, de autoridades y de servidoras o servidores públicos del Gobierno Autónomo Municipal, está prohibido el ejercicio simultáneo de otra función pública, sea remunerada o no. Su aceptación comprobada, supone renuncia tácita al cargo. II. Se exceptúa de la aplicación del Parágrafo precedente:

- a) La Docencia Universitaria.
- b) La representación en Asociaciones Municipales, Mancomunidades y otras instancias, siempre y cuando las labores a ser desarrolladas estén directamente relacionadas con el desempeño de sus cargos y las mismas no sean remuneradas.

c) Y lo previsto en el artículo 17 de la presente Ley.

Art. 16. Atribuciones del Concejo Municipal. El Concejo Municipal tiene las siguientes atribuciones:

1. Elaborar y aprobar el Reglamento General del Concejo Municipal, por dos tercios de votos del total de sus miembros.
2. Organizar su Directiva conforme a su Reglamento General, respetando los principios de equidad e igualdad entre mujeres y hombres.
3. Conformar y designar a la Comisión de Ética en la primera sesión ordinaria. Esta comisión ejercerá autoridad en el marco de las atribuciones y funciones aprobadas expresamente por el Concejo Municipal.
4. En el ámbito de sus facultades y competencias, dictar Leyes Municipales y Resoluciones, interpretarlas, derogarlas, abrogarlas y modificarlas.
5. Elaborar, aprobar y ejecutar su Programa Operativo Anual, Presupuesto y sus reformulados.
6. Designar a la Máxima Autoridad Ejecutiva del Concejo Municipal, quien atenderá todo lo relativo al sistema administrativo y financiero, de conformidad a lo dispuesto en el Reglamento General del Concejo Municipal.
7. Aprobar o ratificar convenios, de acuerdo a Ley Municipal.
8. Aprobar contratos, de acuerdo a Ley Municipal.
9. Aprobar contratos de arrendamiento y comodato, de acuerdo a Ley Municipal.

10. Aprobar en 30 días calendario, el Plan de Desarrollo Municipal a propuesta del Órgano Ejecutivo Municipal, de acuerdo a lineamientos del Órgano Rector.
11. Aprobar la delimitación de áreas urbanas propuesta por el Órgano Ejecutivo Municipal en concordancia con la normativa vigente.
12. Aprobar el Plan de Ordenamiento Territorial Municipal, que incluye el uso de suelos y la ocupación del territorio, de acuerdo a políticas de planificación territorial y ordenamiento territorial del nivel central del Estado, en coordinación con los planes del nivel central del Estado, departamental e indígena.
13. Aprobar el Plan de Ordenamiento Urbano y Territorial propuesto por el Órgano Ejecutivo Municipal, en concordancia con la normativa vigente.
14. Aprobar dentro de los quince (15) días hábiles de su presentación, el Programa Operativo Anual, Presupuesto Municipal y sus reformulados, presentados por la Alcaldesa o el Alcalde en base al Plan de Desarrollo Municipal. En caso de no ser aprobado por el Concejo Municipal en el plazo señalado, se darán por aprobados.
15. Fiscalizar a la Alcaldesa o Alcalde, Secretarias o Secretarios y otras autoridades del Órgano Ejecutivo Municipal, sus instituciones y Empresas Públicas, a través de peticiones de informes escritos y orales, inspecciones y otros medios de fiscalización previstos en la normativa vigente.
16. Autorizar la participación del Gobierno Autónomo Municipal en las Empresas Públicas creadas por otros niveles de gobierno, dentro la jurisdicción municipal.
17. Autorizar la creación de Empresas Públicas Municipales en su jurisdicción.
18. Aprobar, modificar o suprimir mediante Ley Municipal, las Tasas y Patentes a la actividad económica y contribuciones especiales de carácter municipal.

19. A propuesta del Órgano Ejecutivo Municipal, aprobar, modificar o suprimir mediante Ley Municipal, los impuestos de dominio exclusivo del Gobierno Autónomo Municipal, de conformidad con el Artículo 323 de la Constitución Política del Estado, la Disposición Adicional Primera y Segunda de la Ley N° 031 Marco de Autonomías y Descentralización, la Ley N° 154 de Clasificación y Definición de Impuestos y de Regulación para la Creación y/o Modificación de Impuestos de Dominio de los Gobiernos Autónomos, y el Código Tributario Boliviano.
20. Aprobar mediante Ley Municipal; la emisión y/o compra de títulos valores, cumpliendo la normativa vigente.
21. Autorizar mediante Resolución emitida por el voto de dos tercios del total de sus miembros, la enajenación de bienes de dominio público y de patrimonio institucional del Gobierno Autónomo Municipal, para que la Alcaldesa o el Alcalde prosiga con lo dispuesto en el Numeral 13 del Artículo 158 de la Constitución Política del Estado.
22. Aprobar mediante Ley Municipal por dos tercios de votos, la enajenación de Bienes Patrimoniales Municipales, debiendo cumplir con lo dispuesto en la Ley del nivel central del Estado.
23. Aprobar la constitución de empréstitos, que comprometan las rentas del Gobierno Autónomo Municipal, de conformidad a la normativa vigente.
24. Autorizar la participación del Gobierno Autónomo Municipal, en la conformación de regiones, mancomunidades, asociaciones, hermanamientos y organismos municipales, públicos y privados, nacionales o internacionales.
25. A propuesta del Órgano Ejecutivo Municipal, aprobar la Ley Municipal que establecerá los requisitos y procedimientos generales para la creación de Distritos Municipales, teniendo en cuenta como criterios mínimos la dimensión poblacional y territorial, provisión de servicios públicos e infraestructura.

26. Aprobar mediante Ley Municipal, la creación de Distritos. Municipales o Distritos Municipales Indígena Originario Campesinos, en el marco de la Ley correspondiente.
27. Aprobar mediante Ley Municipal, los requisitos para la instalación de torres, soportes de antenas o redes, en el marco del régimen general y las políticas el nivel central del Estado.
28. Aprobar mediante Ley Municipal los requisitos para la provisión de Servicios Básicos.
29. Nominar calles, avenidas, plazas, parques y establecimientos de educación y salud, en función a criterios establecidos en la Ley Municipal.
30. Designar por mayoría absoluta de votos del total de sus miembros, a la Concejala o al Concejal titular y en ejercicio, para que ejerza la suplencia temporal en caso de ausencia o impedimento el cargo de Alcaldesa o Alcalde.
31. La Concejala o el Concejal designado debe ser del mismo partido político, agrupación ciudadana u organización de la nación o pueblo indígena originario campesino, al cual pertenece la Alcaldesa o el Alcalde; en caso que no hubiese, podrá ser designado cualquiera de las Concejales o los Concejales.
32. Aprobar mediante Resolución, el procedimiento para otorgar honores, distinciones, condecoraciones y premios por servicios a la comunidad.
33. Presentar informes de rendición de cuentas en audiencias públicas, por lo menos dos (2) veces al año, respetando criterios de equidad de género e interculturalidad.
34. Fiscalizar la implementación de los Planes Municipales, en concordancia con el Sistema de Planificación Integral del Estado - SPIE y la aplicación de sus instrumentos.
35. Denunciar hechos de Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres ante la autoridad competente.

36. Autorizar mediante Ley Municipal aprobada por dos tercios del total de los miembros del Concejo Municipal la expropiación de bienes privados, considerando la previa declaratoria de utilidad pública, el previo pago de indemnización justa, avalúo o justiprecio de acuerdo a informe pericial o acuerdo entre partes sin que proceda la compensación por otro bien público.

Como se puede apreciar, son múltiples las funciones y atribuciones que tienen las concejales, esto conlleva a que tengan que organizar su tiempo entre su trabajo y su familia.

Entre las principales funciones internas está el de aprobar una serie de resoluciones, planes, políticas, resoluciones entre otros que necesariamente es realizado en sesiones ordinarias o extraordinarias y que en muchas ocasiones su aprobación de estos documentos conlleva debates y algunas veces conflictos entre el legislativo.

Art. 19. Sesiones del Concejo Municipal

- 4 Las Sesiones del Concejo Municipal son públicas, pueden ser ordinarias o extraordinarias, y su convocatoria será pública y por escrito.
- 5 Por dos tercios de votos del total de miembros del Concejo, la sesión podrá declararse reservada cuando afecte o perjudique la dignidad personal.
- 6 Mediante Reglamento se establecerán las sesiones en plenario y en Comisiones, el quórum mínimo, el número de sesiones ordinarias por semana y las características de las sesiones.
- 7 Los actos del Concejo Municipal, deberán cumplir obligatoriamente con lo previsto en el Reglamento General del Concejo Municipal.

Art. 20. Sesiones Extraordinarias

- I. Las sesiones extraordinarias del Concejo Municipal serán convocadas públicamente y por escrito por la Presidenta o el Presidente, con al menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, sujetas a un temario específico y adjuntando antecedentes.

- II. Se podrá prescindir de estos requisitos, en casos de emergencia o desastre que afecte a la población o al territorio del Gobierno Autónomo Municipal.

Los artículos 19 y 20 establecen las sesiones ordinarias y extraordinarias en las que deben de participar las concejalas, esto implica en muchas ocasiones largas jornadas de trabajo y debate acompañado de enfrentamiento entre posturas personales o políticas.

Estas sesiones deben desarrollarse de manera obligatoria y si la jornada conlleva pugnas entre las posturas de los concejales, se amplían las horas y en algunas ocasiones los días de debate sobre asuntos de mucha importancia para la población.

3.2. Estado del Arte

En este apartado presenta una serie de avances en relación al tema de investigación sobre la vida familiar y laboral de mujeres concejalas, esto permite determinar la forma como ha sido tratado el tema, cómo se encuentra el avance de su conocimiento en el momento de realizar el presente estudio.

A nivel mundial, un estudio realizado en Buenos Aires Argentina por Colotta (2010) presenta los resultados de una tesis de investigación doctoral de orden cualitativa denominada *La inclusión de las mujeres al mundo político. Relatos de concejalas*.

Propone abordar las diferentes trayectorias y estrategias que tuvieron y tienen concejalas argentinas, para lograr ser candidatas a cargos de representación política municipal, participar de los procesos de selección internos del partido o agrupación política a la que pertenecen, obtener el puesto de concejalas y las condiciones efectivas en las que desarrollan el ejercicio de su cargos, luego del proceso electoral dentro del Concejo

Deliberante. Dentro del universo de las concejalas argentinas, se seleccionaron las pertenecientes a la Provincia de Buenos Aires; territorio en el que rige la Ley 11.733 a partir de 1995, que establece que en el territorio bonaerense, los partidos políticos deben presentar candidatos para legisladores provinciales, municipales y consejeros escolares con un mínimo de 30% de mujeres. De esta una perspectiva cualitativa de investigación y a partir de los relatos de las 21 concejalas entrevistadas, se apunta a entender el significado de la experiencia que atraviesan estas mujeres políticas que logran llegar a una posición de poder. A modo de guía de entrevista se visualizaron los siguientes ejes temáticos: cómo llegaron las trayectorias de las mujeres políticas; cómo ejercen el poder las prácticas de las mujeres políticas y cómo definen el poder qué implica para ellas alcanzar posiciones de poder. (p. 2).

Estas tres categorías de análisis, son importantes para la presente investigación, pues permite ampliar la visión para el diseño de instrumentos para el trabajo de campo, considerando que el presente estudio también es de carácter cualitativo.

El ingreso de la mujer al mundo político es una tarea que hasta hace algunos años atrás era una tarea difícil, hoy en día se ha visto con mayor fuerza su participación en este ámbito, sin embargo, de acuerdo a la investigación realizada por Colotta (2010) una de sus categorías de análisis establece las raíces políticas familiares. La antesala de las trayectorias políticas de las concejalas, expresándose de la siguiente manera:

Los antecedentes de militancia política partidaria o extrapartidaria de sus progenitores, tanto padres como madres, abuelos y abuelas aparecen en el discurso de estas mujeres políticas como los primeros cimientos sobre los que se erige su percepción del mundo político. Para algunas asociados con una militancia activa, para otras ligadas a tareas intelectuales, para otras vinculadas al cooperativismo o fomentismo, atravesado por el contexto político social en el que les tocó vivir: socialismos versus anarquismos; peronismos versus antiperonismos; dictadura versus democracia o en las más jóvenes el de la crisis de representatividad de los partidos políticos. (p. 3).

Como se puede apreciar, son diversos los motivos que llevan a la mujer adentrarse en el mundo político, partiendo de la militancia de progenitores hasta la lucha por la reivindicación ante contextos políticos sociales adversos.

Otra de las categorías de análisis del estudio realizado sobre la inclusión de las mujeres al mundo político que fue planteado por Colotta (2010) es el de ser mujer y ser política, para lo cual refiere:

Construir una trayectoria política siendo mujer, es atravesar por un camino de contradicciones. Contradicciones que se visualizan de distintas maneras en las concejalas, conforme van construyendo sus trayectorias en un mundo político, en el que intentan sumergirse, pero para el cual legítimamente nunca fueron preparadas. (p. 8).

Este estudio pone de manifiesto que las concejalas son mujeres que no han sido previamente preparadas para asumir este rol, sin embargo, lo asumen.

Así mismo refiere Colotta (2010) que:

Las concejalas a lo largo de sus trayectorias, han ido construyendo de distintas maneras la conciencia de género. Muchas de ellas parece que han naturalizado por años la inequidad de género, al justificar su entrada tardía al mundo político por cumplir los mandatos familiares. Otras por no haber resignado sus anhelos de participación política, se angustian por haber dejado a sus hijos para dedicarse horas al político o sufren por tener que vivir bajo esquemas de organización extrema para cumplir con todo. (p. 9).

Los aportes visibilizan aquellas situaciones vividas por las mujeres que poco a poco han ido luchando contra la inequidad de género para poder ingresar al mundo político, el mismo que se veía truncado o fue postergado o tardío por cumplir los roles al interior de sus hogares.

Otra investigación internacional realizada en la región de Bio Bio en Chile, aborda sobre la participación y permanencia de la mujer en la política, para ello Gómez y López (2012) en una tesis para Trabajo Social desarrollo el estudio de la siguiente manera:

El siguiente trabajo investigativo tiene como objetivo central conocer la participación femenina en la Región del Bío Bío, donde serán las propias participantes de la política quienes relatarán su experiencias y vivencias en el mundo político, señalando cuáles han sido sus dificultades y satisfacciones para ingresar y permanecer en la esfera política. En este caso las mujeres políticas en adelante MM.PP. corresponden a Concejalas de tres (3) de las capitales provinciales de la Región del Bío Bío y a una (1) mujer que ha participado en la política ejerciendo el cargo de ministra de Estado, durante dos periodos

presidenciales. Asimismo el estudio pretende entregar cuál es la visión que tienen las mujeres sobre implementar un mecanismo que permita mejorar la situación de las mujeres en el mundo político. Corresponde a una investigación de carácter descriptiva, ya que pretende resaltar las principales características de las experiencias y vivencias que han tenido las mujeres que han participado en la política en la región del Bio Bio. El trabajo investigativo utiliza la metodología Cualitativa-Fenomenológica ya que uno de sus principales aspectos radica en que sus vías y rutas metodológicas está basada en el descubrimiento y el hallazgo más que en la verificación y la comparación (Ajagan, 2011). Lo fundamental en esta investigación radica en los hallazgos encontrados en los relatos entregados por las MM.PP. Al igual la investigación cualitativa es holística, acepta como válida cada una de las respuesta. Para la presentación de los resultados se utilizarán las citas textuales que se obtendrán de las entrevistadas llevadas a cabo con las mujeres políticas, manteniendo su identidad en estricta confidencialidad. Por último la contrastación de los hallazgos resultados de la investigación, se realizarán con el fundamento teórico utilizado en el trabajo investigativo, además de los estudios y antecedentes empíricos realizados anteriormente, que han entregado información sobre participación política femenina. En un comienzo la población estudio consideró a 12 mujeres, de las cuales sólo fue factible entrevistar a 6, debido a la nula disposición de éstas para reunirse con el equipo investigador. De estas últimas, 5 de ellas son Concejalas electas en el periodo 2012- 2016 de 3 capitales provinciales de la región del Bio Bio.(Concepción, Lebu, Los Ángeles). Así también, una de las entrevistadas corresponde a una ex Ministra de Estado de dos periodos presidenciales. Las entrevistas de las concejalas se llevaron a cabo en sus respectivos Municipios. (p. 58).

Como se puede ver, durante la investigación a las concejalas de la Región de Bio Bio, la investigadora tuvo que acudir a sus respectivos Municipios de las autoridades para aplicar los instrumentos, obteniendo los siguientes resultados de las entrevistas aplicadas:

También en el estudio se consideró la permanencia de las mujeres en la política, para ello una de las concejalas en Gómez y López (2012) refirió lo siguiente:

Sin dudas, a las mujeres nos cuesta el doble mantenernos, no puedo ser ciega y los club de Tobbie existen, hay que reconocer que los hombres traen en los genes la capacidad para aliarse entre ellos, a las mujeres nos cuesta más más que en el acceso, creo que en la permanencia, por las responsabilidades asociadas a nuestra condición de mujer hijos, casa, etc. responsabilidades inventadas por un mundo masculino. (p. 78).

Esto quiere decir que las mujeres que cumplen el rol de concejalas están expuestas a ciertas dificultades vinculadas con la iniquidad de género y la forma en cómo los varones se

alían para unirse. También pone de relevancia que las responsabilidades familiares son factores que dificultan la permanencia en sus cargos.

A nivel nacional no existen investigaciones realizadas sobre la vida familiar o laboral de concejalas, sin embargo, de acuerdo a la ACOBOL (2010) que refiere lo siguiente:

La ACOBOL desarrolló una jornada de 9 encuentros departamentales, con el objetivo de transmitir conceptos-experiencias-vivencias y metodologías, a las nuevas autoridades femeninas locales, electas el pasado 4 de abril y posesionadas en 28 de mayo del presente. En estos encuentros se abarcaron temas relacionados a la Igualdad de oportunidades en el contexto local y Plataforma de acción ante la violencia de género: especialmente violencia política hacia autoridades femeninas en la función municipal. Este espacio de encuentro y de diálogo permitió que las Alcaldesas y Concejalas compartan conceptos, materiales, conocimientos de gestión pública en equidad, experiencias para afrontar diferentes casos de acoso y violencia política y que reflexionen sobre la importancia de su aporte a la equidad de género. En estos encuentros participaron aproximadamente 300 autoridades municipales femeninas, representando a distintos Municipios de los 9 departamentos del país. En el marco de los encuentros departamentales de alcaldesas y concejalas 2010 promovidos por ACOBOL, la especialista española en género Carmen Clara Sayabera Roncero, compartió con las concejalas y alcaldesas de Bolivia su experiencia como facilitadora de procesos de igualdad de oportunidades en el contexto local. Sayabera compartió conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades para después explicar todo el proceso de implementación de la igualdad de oportunidades a nivel local, al respecto la especialista expresó: “creo que ha sido muy interesante para las concejalas y alcaldesas conocer todo el proceso técnico que implica la igualdad de oportunidades a nivel local, aunque siendo realista, tal y como se encuentran sus Municipios a muchos niveles, con falta de presupuesto, etc. es muy difícil que se pueda aplicar el mismo proceso de análisis, diagnóstico y propuestas sobre la igualdad”. Durante su exposición la especialista en género, expresó que las condiciones de desigualdad que viven las mujeres no sólo afectan su propia persona y a su entorno más inmediato, sino que frenan el progreso de las sociedades y lesionan los principios democráticos de igualdad y resaltó que si bien la realidad de las mujeres de Bolivia a través de sus concejalas, es una realidad muy diferente a la española, los problemas que tienen las mujeres para acceder a la igualdad real son similares, por tanto son fáciles los puntos de conexión. (p. 3).

Este evento realizado en los nueve departamentos Bolivia, permitió una reflexión entre las concejalas participantes en relación a las condiciones de desigualdad por su condición de mujer, la violencia política a la que están expuestas y el aumento de responsabilidades en cuanto a sus roles.

Por otra parte, la Asociación de Concejalas de Bolivia, (2010) realizó el *Reporte Anual de Casos de Acoso y Violencia Política*, en razón de ello la publicación elaborada por la ACOBOL, donde refiere lo siguiente:

La Asociación de Concejalas y Alcaldesas de Bolivia ACOBOL, desde su creación el 13 de agosto de 1999, se ha constituido como una instancia de carácter asociativo, cuyo objetivo y propósito ha estado directa y activamente relacionado a la promoción y defensa de los Derechos Políticos de Concejalas y Alcaldesas Municipales y en el fortalecimiento de sus capacidades en la gestión municipal. A su vez, contribuye a generar capacidades en el ejercicio de las funciones político-públicas de nuestras autoridades afiliadas, adquiriendo experiencias y aprendizajes de gran importancia que han servido de referencia para todas las mujeres Concejalas y Alcaldesas que fueron o son autoridades en los espacios locales del país. El Estado Plurinacional de Bolivia, si bien ha avanzado bastante en la implementación de normativa dirigida a garantizar una vida libre de violencia hacia las mujeres de nuestro país, aun se siguen vulnerando los derechos humanos de las mujeres en el ejercicio político, paralelamente determinadas instituciones llamadas por ley para atender estos casos, no están realizando de manera adecuada la defensa de las mismas, por la recargada labor procesal y la falta de conocimiento específico para el tratamiento de estos casos. (p. 5).

Esta publicación pone de manifiesto importantes aportes en beneficio de concejalas de Bolivia. Primero por el solo hecho de la existencia y consolidación de la ACOBOL, segundo por las gestiones que realiza esta instancia en su lucha constante por la equidad de género con miras a reducir la violencia hacia las mujeres, tercero por que vela por los derechos políticos de las mujeres y cuarto por que constantemente fortalece las capacidades de la Conejales en la gestión municipal.

A nivel departamental, los aportes realizados por Zelada (2015) con un estudio sobre la *participación y representación política de las mujeres concejalas en los Municipios de Bella Flor, Porvenir y Cobija*, plantean lo siguiente:

El objetivo de la tesis fue determinar la incidencia de la representación y participación política de la mujer en los Concejos Municipales de Bella Flor, Porvenir y Cobija, durante el periodo 2000-2014 y el impacto en su empoderamiento político, cuyo sustento teórico es el enfoque de género y los enfoques acerca del empoderamiento de la mujer. El objeto de estudio fue el ejercicio político de las mujeres concejalas de ese periodo de estudio y el empoderamiento alcanzado en el ejercicio de sus funciones. El abordaje metodológico se realizó con un diseño descriptivo y con enfoque mixto, con las técnicas

de encuesta y entrevista, se obtuvieron datos cuantificables y cualitativos como sus experiencias, aprendizajes, percepciones y opiniones sobre las variables de estudio. Entre los resultados se advierte el empoderamiento de las mujeres concejales en los tres Municipios de estudio, el fortalecimiento de sus capacidades para la intervención y gestión política, la vinculación permanente con la sociedad civil y la búsqueda permanente del bienestar social de la población. (p. 3).

Esta es una de las investigaciones que tiene mayor alcance con relación al presente estudio, pues sus aportes permiten tener una idea clara en cuanto a los enfoques teóricos para el constructo del mismo.

Como se puede apreciar en líneas arriba, cada una de las investigaciones realizadas a nivel mundial, nacional y departamental tienen sus respectivos aportes desde los avances de cada una.

Sin embargo, de manera general, aportan en la construcción de un marco teórico, identificación de variables y diseños de instrumentos para la presente investigación.

3.3.Marco teórico

3.3.1. Teoría de género

Una de las teorías vinculadas a la presente investigación es la teoría de género, puesto que el tema tratado está vinculado con la calidad de vida laboral y familiar de mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

Al respecto, Molina (2010) refiere:

El género es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo. El género está estrechamente vinculado tanto al factor cultural como al social; este último está referido a los aspectos socioeconómicos que participan en los procesos de producción y reproducción de género, tales como las diferencias salariales, que las mujeres sean las máximas responsables de las tareas domésticas, las más "machacadas", desigual distribución de los roles domésticos, desigual o diferente representación en los

espacios de toma de decisión; el primero comprende todo el simbolismo relacionado con el ser mujer o ser hombre, presente en cada cultura y época histórica. Podemos afirmar que la categoría de género es multidimensional: tiene una dimensión biológica, una social, una económica, una subjetiva y otra política. Las dimensiones biológica y social reflejan las diferencias de nacer macho o hembra (sexo), tales como prohibiciones, normativas, costumbres, todo un deber ser. En la dimensión económica se forman intereses diferenciales hacia las profesiones y oficios, en el caso de las mujeres en trabajos de poco esfuerzo físico, empleos que luego se masculinizaron. Las diferencias salariales y mala remuneración. Ejemplo de ello es el llamado trabajo informal, conocido también como cuenta propia, como resultado de las crisis económicas las mujeres tienen que trabajar, aunque sus trabajos sean menos remunerados, acuden al trabajo informal, es aquí cuando las niñas empiezan abandonar la escuela para ayudar financieramente a sus madres (esto sucede con mucha frecuencia en Latinoamérica). Esto es economía de sobrevivencia y también de pobreza. Por su parte en la dimensión subjetiva vemos como las feministas apelaron al psicoanálisis, viendo el papel que tiene la subjetividad social como reproductora del género. Todo lo que ocurre es el resultado de la subjetividad de las personas. En cuanto a la dimensión política podemos decir que ha sido un proceso histórico, se construye desde que se nace en las relaciones de poder, es por ello que a las mujeres les cuesta tanto llegar a la palestra política. (p. 4).

Esta cinco dimensiones planteadas en la teoría de género tienen relación con la presente investigación, su aporte principal está vinculado con la dimensión política, pues fueron muchos los hitos históricos que marcaron la participación de la mujer en el ámbito político, duras luchas han llevado a conseguir espacios para formar parte de la toma de decisiones, y actualmente se ve reflejado en la normativa donde se establece el principio de paridad de género que garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política.

La principal relación entre la teoría de género y la presente investigación radica en que es un estudio realizado con mujeres que han llegado a ocupar cargos políticos importantes para la toma de decisiones a nivel de sus respectivos Municipios y el análisis se centra en ellas y no así en el varón.

3.3.2. Teoría feminista

La teoría feminista tiene como fin la comprensión de la naturaleza de la desigualdad y se centra en las políticas de género, las relaciones de poder y la sexualidad a demás presenta una

crítica de las relaciones sociales, analiza la desigualdad de género y la promoción de los derechos, intereses y asuntos de las mujeres.

De acuerdo a León (2001) se aborda la teoría feminista considerando dos elementos importantes, el género y el empoderamiento:

Dos conceptos han marcado la producción de la teoría feminista: género y empoderamiento. El primero tiene su origen en pensadoras del primer mundo y el segundo representa un encuentro de éstas con sus colegas del tercer mundo. En el campo de los estudios de género el empoderamiento es tal vez la herramienta analítica más importante que recoge diferentes preocupaciones en cuanto al impacto del desarrollo sobre las mujeres, y que compromete avances teóricos y metodológicos de diferentes disciplinas como la psicología, la antropología, la ciencia política, la sociología, la educación, el derecho y la economía. El desarrollo del concepto se relaciona con el tema del poder y con las relaciones de las mujeres con éste. Como sabemos, el tema del poder ha ocupado un lugar central en los debates de las ciencias sociales. Se discute sobre la inclusión y la exclusión, sobre la gama heterogénea de sujetos sociales que aspiran a participar y tener una identidad social definida en la compleja arena del poder público, así como también sobre los desafíos que tienen las mujeres de invertir los esquemas que las marginan del poder, tanto en el plano formal de lo normativo-institucional como en la cultura. (p. 6).

Hoy en día y gracias a la constancia de las mujeres se ha logrado los espacios de estas en el ámbito político, sin embargo y a pesar de que ellas han logrado empoderarse para ser parte de la toma de decisiones, aún existe una brecha con el tema del poder. Pues si bien la mujer ha escalado peldaños para ocupar cargos jerárquicos vinculados con la política, aun es compleja la situación de que entre ellas y en esos niveles se unan para unificar criterios, a diferencia de los varones que les es mucho más fácil unirse y seguir teniendo el poder.

Cabe resaltar que la principal relación entre la presente investigación y la teoría feminista está vinculada a la inclusión de la mujer en el ámbito político y el poder que ha ganado para participar en la toma de decisiones a pesar de los desafíos a la que está expuesta al desempeñarse de manera multifacética como autoridad y madre de familia.

3.3.3. Teoría de los roles sociales

Los roles sociales son definidos como el papel que ejerce una persona dentro de la sociedad, representan qué actividades o conductas son las esperadas en un entorno social determinado ligado a expectativas propias y de los otros.

Esta teoría centra su aporte en relación a la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejalas de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, al respecto Méndez (2009) refiere:

Esta teoría organiza conceptos y formulaciones hipotéticas para describir, comprender y predecir aspectos complejos del comportamiento humano. La teoría de los roles se preocupa en estimar bajo cuáles circunstancias ciertos tipos de comportamientos pueden ser esperados. Diversos estudiosos trataron de fenómenos como *self*, costumbres, conductas, interacción social, fuerzas sociales, estatus y personalidad, que más tarde volverían a formar parte de la teoría de los roles, contribuyendo significativamente en el desarrollo del concepto y en aquellos relacionados con el término. Rol significa un grupo de patrones, descripciones o normas aplicadas a los comportamientos de una persona dependiendo de la posición que ella ocupa. Es decir, rol es un conjunto de prescripciones que definen el comportamiento de un miembro de un grupo en determinada posición dentro de ese grupo. Las “expectativas del rol” son las opiniones sustentadas por la sociedad por regla general, por el individuo y por aquellos que están en los roles complementarios, sobre cuál es el comportamiento apropiado para el rol en evidencia. Los roles pueden ser categorizados en primarios, secundarios y terciarios. La persona tendrá un rol primario, pero tendrá muchos secundarios y terciarios. El “papel primario” determina la mayoría de los comportamientos que la persona asume durante un periodo de la vida y que son determinados por el género y por la etapa de desarrollo. “Roles secundarios” son aquellos que la persona asume para completar las tareas asociadas con las prácticas de desarrollo y el rol primario. Son asumidos en relación con las tareas de ser cónyuge, de ser padre o madre, de ser profesor, que requiere desempeño específico de otros. Por ejemplo, posiciones de empleo son roles secundarios que asumen particular importancia en la mayoría de las sociedades, porque ellos son altamente relevantes para el uso individual del tiempo y para el acceso a recursos. “Roles terciarios” están relacionados primariamente a los secundarios y representan maneras por las cuales los individuos asumen compromisos asociados con tales roles: El rol de voluntaria en escuelas puede estar asociado al papel de madre; generalmente, es temporal y de libre elección por la persona. El rol necesita amoldarse al ideal de la persona, esto significa, ser alguna cosa que la persona espera de sí mismo. Eso tiene que ver con el autoconcepto y bienestar emocional. La persona necesita sentirse capaz de ocupar el rol y desarrollar los comportamientos esperados. Esa motivación y confianza en la habilidad o en la capacidad individual podrán ayudarla a su éxito, además, el individuo necesita también

tener bienestar emocional para desempeñar su papel. Asumir uno o más roles nuevos puede ser estresante y requiere de cierta estabilidad emocional para facilitar todo el proceso. (p. 56).

Los roles que asumen las concejalas de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor en su condición de autoridad y madre de familia, están vinculados a los roles secundarios ser cónyuge, ser madre, ser profesora, sin embargo los roles primarios determina la mayoría de los comportamientos que la persona asume durante un periodo de la vida y que son determinados por el género y por la etapa de desarrollo determinados por el género y edad siguen siendo un asunto que hace que las personas etiqueten a las mujeres que asumen cargos importantes en la administración pública, y en muchas ocasiones estas se autosugestionan frente a los roles primarios que han sido impuestos por una sociedad machista durante su crecimiento, mediante posturas débiles frente a los varones, producto de sus sentimientos internos que ha sido construidos desde su infancia.

3.3.4. Teoría de la escala de la calidad de vida familiar

La calidad de vida familiar es el tiempo de calidad que se comparte en familia y además se crean buenos recuerdos y vínculos; en realidad, son espacios donde se destila la comunicación, las risas y la atención entre sus miembros. Al respecto Verdugo (2009) define la calidad de vida familiar como:

El grado en el que se colman las necesidades de los miembros de la familia, el grado en el que disfrutan de su tiempo juntos y el grado en que pueden hacer cosas que sean importantes para ellos. El Modelo de Capacitación ('empoderamiento') Familiar/ Modelo de Calidad de vida Familiar (Turnbull, 2003) representa los nuevos retos en los que el punto de mira se dirige a lograr la participación familiar activa mediante la capacitación familiar, es decir, promoviendo que sea la propia familia la que sepa reconocer sus prioridades y elaborar su propio plan para alcanzarlas. (p. 4).

Si bien la escala de calidad de vida familiar maneja un instrumento de medición sobre la calidad de vida familiar en sus dimensiones de interacción familiar, papel de los padres, bienestar emocional, bienestar físico y material y apoyo, en la presente investigación no se utiliza el mismo instrumento pero los aportes de la teoría permiten organizar otros instrumentos

orientados a partir de las dimensiones que propone esta teoría, de tal manera que se lleve a cabo la investigación cualitativa desde la información que provean las fuentes primarias.

3.3.5. Familia como sistema

Una de las teorías de mayor aporte que permite comprender a la familia es la teoría de sistemas, al respecto Von, citado en la Universidad Pontificia Javeriana (2007) refiere:

La familia es un grupo social que comunica e intercambia información entre sus integrantes y con el entorno y que, además, desarrolla algunos mecanismos para conseguir que sus integrantes se mantengan unidos. Un sistema intercambia información en forma jerarquizada, es decir, se trata de una interacción ordenada y organizada conforme a ciertas pautas que hacen que se trate de un intercambio jerarquizado, de allí que sea posible identificar subsistemas dentro de un mismo grupo familiar, al igual que un suprasistema, en este caso, la pareja. Los subsistemas identificados pueden corresponder a subsistemas internos en la familia o bien, a subsistemas que se cifran en la relación que uno de sus integrantes mantiene con alguien en su entorno. (p. 1).

Esta teoría establece la importancia de la interacción entre los miembros que componen la familia, independientemente de los subsistemas, pero esa interacción debe estar estrechamente ligada a la comunicación, de tal manera que la familia pueda permanecer unida.

Continuando con los aportes de Von, citado en la Universidad Pontificia Javeriana (2007) se realiza la siguiente explicación para aclarar el funcionamiento de los suprasistemas y subsistemas:

Cada miembro familiar representa un subsistema que forma parte, a su vez, de otros sistemas. Los subsistemas cumplen un objetivo primordial, ya que por medio de la organización de los subsistemas de una familia se garantiza el cumplimiento de las diversas funciones del sistema total. En un sistema familiar, es posible identificar subsistemas básicos y transitorios; los subsistemas básicos o constantes son el subsistema conyugal o marital, el subsistema filial y el subsistema parental o ejecutivo, mientras que los subsistemas transitorios se refieren a las agrupaciones internas que se establecen de acuerdo con la edad, el sexo, los intereses y las ocupaciones. (p. 2).

Si bien desde la perspectiva de esta teoría al interior de la familia existe subsistemas parental o ejecutivo y los transitorios, se debe considerar que unidos conforman una totalidad

que genera una dinámica de relaciones, es decir que el problema que atravesase uno de sus miembros no puede ser analizada de manera aislada, sino a partir de las interacciones que mantiene el miembro con la familia. Es por ello que en esta investigación no se estudia a las concejalas de manera aislada, sino que se realiza una estrecha relación vinculada a su entorno familiar, para comprender la dinámica en su familia en términos de interacción y comunicación.

3.3.5.1. Niveles de intervención social con la familia

El principal objetivo de toda intervención familiar es garantizar el bienestar del menor. Y es desde las instituciones que se debe realizar la intervención a través de programas y actuaciones de diversa índole. Al respecto (Ilerna, 2019) refiere tres importantes niveles de intervención.

Nivel 1. El objetivo es apoyar y proteger a las familias reforzando sus capacidades para afrontar las situaciones conflictivas. Se pueden llevar a cabo tanto actuaciones genéricas -información general sobre educación- como específica -tratamiento psicológico o la escuela de padres-. En resumen, son intervenciones preventivas.

Nivel 2. El objetivo es implementar programas y actuaciones a familias con necesidades especiales, por ejemplo, con niños o menores con alguna disfunción o discapacidad. Así, son intervenciones educativas y asistenciales.

Nivel 3. El objetivo es implementar programas en familias con problemas graves o en situaciones de crisis, que serán derivados en servicios alternativos. (p. 1).

Con base a los aportes de Ilerna, es importante mencionar que son tres los niveles de intervención familiar, el primero referido a intervenciones preventivas, donde el profesional se centra en las capacidades colectivas a partir de orientaciones con información pertinente; el segundo vinculado a intervenciones educativas y asistenciales, aquí es necesario el apoyo de instituciones especializadas; y el tercer nivel es de servicios alternativos, donde es necesario contar con especialistas que brinden apoyo terapéutico por parte de especialistas y equipos multidisciplinarios.

3.3.5.2. Aspectos fundamentales en la intervención profesional con familias

Cuando se realiza intervención familiar es importante que el profesional a cargo tenga conocimientos sobre los siguientes aspectos:

- La estructura familiar

La estructura familiar es el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia. O dicho de otro modo: el conjunto de demandas funcionales que indica a los miembros como deben funcionar. Así pues, una familia posee una estructura que puede ser vista en movimiento. (Cibanal, 2022, p. 4).

Esta estructura permite a la familia organizarse en cuanto a sus roles, que debe hacer cada miembro de la familia.

La familia posee una complejidad y originalidad propia, con unas peculiaridades que no son equiparables a las de sus miembros, considerados aisladamente ("el todo es más que la suma de las partes"). Cualquier cambio en un elemento influye en todos los demás y el todo volverá a influir en los elementos haciendo que el sistema se torne diferente (totalidad). Se rige por reglas que sólo tienen validez y sentido en su seno (identidad). Vive de las interrelaciones entre sus miembros, consideradas como circulares. La causalidad circular, diferente de la lineal, incide en la observación y comprensión de las relaciones presentes entre los miembros de una familia. (Cibanal, 2022, p. 7).

La familia es el primer grupo del ser humano, es donde ha formado su identidad por lo que las reglas son parte de su crecimiento, esto genera una conexión fuerte entre sus miembros.

- Las funciones de la familia

Además de su función biológica y socializadora, la familia es la responsable de cuidar y criar a sus integrantes.

Si bien es cierto que la mayoría de las veces la familia cumple con su función biológica casi de manera natural y automática, en ocasiones, su responsabilidad en el cuidado de los hijos deja mucho que desear. Ya sea por razones económicas o personales, los niños

y las niñas no reciben el afecto y los cuidados que necesitan para su desarrollo personal. (Vertíz, 2013, p. 1).

La familia está obligada a satisfacer las necesidades básicas de protección, compañía, alimento y cuidado de la salud de sus miembros.

En la familia puede ser observado tal funcionamiento en términos de aquí y ahora. El descubrimiento de las reglas que rigen la vida de un sistema familiar es obra que requiere una larga y cuidadosa observación, semejante a la que tendría que poner en práctica el desconocedor del juego del ajedrez, por ejemplo, que tratase de ver cuáles son las reglas que ponen en práctica. (López y Tuirán, 2013, p. 1).

Este autor clasifica tres tipos de reglas: Las reconocidas, las implícitas y las secretas (Cibanal, 2022):

A) Reglas reconocidas (rr):

Son reglas que se han establecido explícitamente y de manera directa y abierta. Comprenden acuerdos en distintas áreas, tales como normas de convivencia, asignación de tareas, responsabilidad de ciertos papeles, expresión de necesidades personales, etc.

B) Reglas implícitas (ri):

Estas reglas constituyen funcionamientos sobreentendidos acerca de los cuales la familia no tiene necesidad de hablar de modo explícito. Se dan en la dinámica de la familia, aunque no se han verbalizado.

C) Reglas secretas (rs).

Estas son las más difíciles de descubrir al estudiar una familia. Son modos de obrar con los que un miembro, por ejemplo, bloquea las acciones de otro miembro; son actos que tienden a desencadenar actitudes deseadas por quien manipula el resorte que los provoca. Así, por ejemplo, en una familia la regla secreta establece que una conducta dé autonomía e independencia en la hija vaya seguida por una queja psicósomática de la madre y esto conlleve una mayor implicación del padre en la casa. (p. 1).

Estas reglas surgen a medida que la familia se va consolidando a fin de generar una convivencia armonía, pero su incumplimiento en muchas ocasiones conlleva a conflictos al interior del hogar.

- El ciclo vital de la familia

La familia al igual que los seres humanos, animales y plantas tienen su ciclo vital donde se manifiestan etapas acompañadas crisis “El crecimiento del sistema familiar ocurre a través

de una secuencia de etapas. Cada etapa es inexorable y supérese o no, el sistema sigue funcionando. Las crisis de cada etapa son normales y por lo tanto previsibles y superables” (Cibanal, 2022, p. 2). Al respecto, este autor propone la siguiente tabla:

Tabla 1

Ciclo vital de la familia

| Etapas | Roles | Tareas | Crisis |
|---|--|---|---|
| 1° Etapa: Formación de la Pareja hasta el momento del primer hijo. | Hombre – Mujer Esposo – Esposa | -Formar Pareja -Aceptar de idea de familia -Adaptarse a las relaciones con la familia extendida. -Definición de la Relación -Las lealtades con la familia de origen. Establecer un hogar para la familia. | Intimidad Negociación Desilusión |
| 2° Etapa Crianza inicial de los hijos lactantes | Esposos, padres, lactante | -Adaptarse al embarazo y nacimiento del hijo. -El shock de la paternidad -La adecuación de sexualidad -Creación de espacio para el hijo -Redefinición del tipo de familia -El desafío laboral | Provisión Autoabsorción |
| 3° Etapa Familia con niño pre-escolar 4° Etapa: Familia con Niño Escolar | Padres, Hijo y Hermano Familia con Niño Escolar | -Satisfacer necesidades y estimular a los hijos -Equilibrio entre desarrollo personal, la pareja y familia -Escolaridad y éxito -Evaluación social de la familia -La identidad más allá del hogar -Adaptarse a la escuela y a la comunidad. -Cuestionamiento personal de los padres | Individuación Desorganización Inversión Aislamiento |
| 5° Etapa: Cuando los hijos son adolescentes | | -Balance entre dar libertad y perder autoridad. -Desarrollo intereses post parentales | |

| | | | |
|--|--|---|-----------------------------|
| Padres, | | -Confianza: Insumo de la relación parental | Atadura / Expulsión |
| hijos, hermano, pololo | | | |
| 6° Etapa: Familia Plataforma de Lanzamiento | Además, abuelo, suegro, yerno, nuera y tía | -Entrada de los hijos a la adultez -Trabajo y formación de la familia propia | Generatividad Reclusión |
| 7° Etapa: Familia anciana hasta la Muerte de uno de los miembros de la pareja | | -Intereses propios y redistribución de energías. -El duelo de la jubilación -El duelo de vivir solo -Los recuerdos -Lazos con la familia extensa -Desarrollar un punto de vista positivo ante la muerte. | Integridad Desesperación |

Fuente: Universidad de Concepción, 2022

- Tipologías familiares

Bajo el principio que cada familia es única, (Universidad de Concepción, 2022) propone diferentes tipos de familia, pues no se cierra a la familia que espera la sociedad, sino que surge de la realidad de cada uno de los hogares, clasificándolos de la siguiente manera:

Familia Nuclear.- Conocida también como círculo familiar compuesta por dos generaciones padres e hijos; los mismos que pueden ser biológicamente de la pareja o adoptados, conviven bajo el mismo techo presentando lazos de afecto más intensos y una relación íntima. Esta familia puede estar compuesta por dos miembros esposo y esposa.

Familia extensa o conjunta.- Está compuesta por varias generaciones padres, hijos, abuelos, tíos, tías sobrinos, primos y demás que comparten habitación y funciones, los miembros se basan en vínculos de consanguinidad. Llamada también familia trigeneracional debido a que tiene como mínimo tres generaciones, es posible que este tipo de familia se de con frecuencia en la clase media baja o grupos socioeconómicos inferiores.

Familia ampliada.- Se deriva de la familia extensa con la diferencia de que esta permite la presencia de miembros no consanguíneos, que interactúan y desempeñan funciones de forma temporal o definitiva, como por ejemplo vecinos, colegas, compadres y conocidos; este sistema familiar se caracteriza por la solidaridad y el apoyo.

Familia simultánea.- antes denominada superpuesta o reconstituida.- Son aquellas familias compuestas por adultos divorciados o separados quienes vuelven a conformar

una pareja con otra persona también separada, que ha terminado con su vínculo marital anterior. En su inicio la pareja posiblemente tenga que enfrentar situaciones difíciles y aún más cuando existen hijos por parte de uno de ellos, aquí las relaciones son mucho más complejas con personas con vidas pasadas.

Familias con un solo progenitor, monoparentales o uniparentales.- Se encuentran constituidas por uno de los padres quien se responsabiliza y convive con los hijos, se puede dar en casos de separación, abandono, divorcio o muerte. Uno de los padres tiene el deber de criar a los niños, ocasionando que los roles no sean definidos, en la mayoría de los casos son mujeres que cumplen esta función cuando los hijos son aún pequeños. (p. 21).

Cada uno de estos tipos de familia representa la realidad de los hogares. En su mayoría surgen de una familia nuclear que luego se desintegra o amplía según las circunstancias que atraviesan, en algunos casos uno de los miembros asume la responsabilidad de la crianza, así como en otros comparten más de dos familias que no son unidas por vínculos consanguíneos.

3.3.5.3. Modelos de intervención social

Para comprender la forma en que se interviene en la familia es importante conocer los modelos de intervención “Un modelo para la ciencia es una construcción simplificada de la realidad, que surge de la teoría y que puede ser constatada empíricamente en la práctica. El modelo ofrece una explicación de la realidad y guía la práctica” (Viscarret, s/f, p. 303). Estos modelos permiten al Trabajador Social la forma en que debe realizar su quehacer profesional, considerando el contexto y el caso que se presenta.

Modelos de intervención social (Viscarret, p. 401). Plantea los siguientes:

- Modelo psicodinámico.
- Modelo de intervención en crisis.
- Modelo centrado en la tarea.
- Modelo conductual-cognitivo.
- Modelo humanista y existencial
- Modelo crítico/radical.
- Modelo de gestión de casos.

- Modelo sistémico. (p. 303).

3.3.6. Teoría del proceso de intervención en Trabajo Social con casos

Desde el quehacer del Trabajo Social se realizan intervenciones a nivel de caso, grupo y comunidad, sin embargo, en el marco de la presente investigación y considerando la calidad de vida familiar de mujeres concejalas de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, se hace énfasis en la intervención familiar, al respecto (Fernández, 2019) refiere:

La espina dorsal del proceso de intervención en Trabajo Social con casos, es la relación interpersonal que se establece con el usuario. Los objetivos profesionales así como la aplicación de la metodología de trabajo se irán desarrollando sobre ella. Esta relación profesional-usuario debe reunir unos requisitos imprescindibles, entre ellos destacamos el concepto de empatía o “ponerse en el lugar del otro”, el de calidez y el de confianza. Estos requisitos facilitan la fluidez en la comunicación interpersonal. Ahora bien, debemos resaltar dos aspectos que además de facilitar la comunicación permiten asegurar la constancia, el compromiso y la durabilidad de la misma: son la complicidad y el acuerdo. *El acuerdo* (ya sea verbal o escrito) proporciona al proceso de intervención: seguridad en el trabajador social y en el usuario, rigor profesional y motivación de éxito porque permite la anticipación de beneficios capaces de actuar como reforzadores de un posible cambio. (p. 6).

El nivel de intervención de casos individualizado y familiar en Trabajo Social requiere de un profesional con un conjunto de saberes, cognitivos, procedimentales e instrumentales y actitudinales, en estos últimos debe destacar la empatía, calidez, comunicación interpersonal y el acuerdo, estos son indispensables para este profesional que aborda problemáticas a nivel individual y familiar.

Otras aptitudes que debe asumir el Trabajador Social que realiza de intervención individual y familiar son:

El trabajador social con casos debe reunir las siguientes aptitudes: creatividad para saber adaptarse a la peculiaridad de cada caso; improvisación ya que el usuario es imprevisible; racionalidad que aporta meditación y control a la actuación; espontaneidad que asegura la autenticidad; flexibilidad que evita la rigidez profesional; rigor metodológico que asegura la postura profesional; recursividad intrínseca dentro de la

aplicación del proceso metodológico, tecnicismo entendido como la adaptación del argot profesional al usuario y por último la paciencia que asegura la constancia de la actividad profesional incluso por periodos largos de tiempo. (Fernández, 2019, p. 7).

Esta serie de aptitudes hacen único al profesional Trabajador Social durante su trabajo en el nivel de intervención de casos, cuando trabaja con individuos y familias que requieren sus servicios. Si se lo analiza desde los principios básicos del trabajo social de caso se asimila mucho con las posturas de Fernández, pues este profesional debe considerar al usuario y sus familias como únicos, en el marco del principio de individualización, es decir, cada caso es un mundo aparte y diferente al otro, pues las causas y consecuencias de sus problemas son diferentes. Sumado a ello debe ser racional y flexible ante las situaciones que le toca afrontar.

El proceso de intervención está formado por una serie de subprocesos que irán ganando complejidad a medida que la relación interpersonal se vaya afianzando. Esta evolución comienza con subprocesos sencillos como el de información, pasando por los de asesoramiento y apoyo, para concluir con subprocesos más complejos como es el proceso educativo para el cambio. A su vez estos subprocesos evolucionan desde la no directividad en la actuación profesional hacia la directividad en la misma. (Fernández, 2019, p. 10).

En resumen, el nivel de intervención social con familias es el de caso, donde el Trabajador Social provee de información al usuario, luego brinda asesoramiento y apoyo a este y su familia, luego pasa por etapas más complejas socioeducativas que generan el cambio.

3.4. Marco conceptual

3.4.1. Mujer

Si bien la definición del término mujer se ha vuelto un gran debate en la lucha por la equidad, es importante resaltar la definición de mujer, ya que la presente investigación realiza un estudio con esta población, “las mujeres son definidas según su sexo anatómico y por las funciones que le posibilitan, entre ellas la maternidad” (Anderson y Zinsser, citado en Collazo, 2005, p. 5). Tomando en cuenta las consideraciones de los autores, es que se orientará el desarrollo del presente trabajo.

3.4.2. Participación social y política de la mujer

La mujer ha ganado espacio en muchos espacios, y no se limita únicamente a su rol dentro del hogar, por ello es que (Fassler, 2007) refiere que “La participación social y política de las mujeres ha sido y es considerada como una estrategia central en la construcción de la equidad de género y la profundización de la democracia” (p. 387). Frente a estas apreciaciones sobre la participación política de las mujeres, es importante resaltar que la mujer juega un papel muy importante en la construcción de la democracia.

3.4.3. Mujeres concejales

Para comprender la vida laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, es importante conocer quién es el concejal y que funciones desarrolla en su rol de autoridad, por lo que la Real Academia Española (2002) lo define de la siguiente manera:

El concejal es el miembro electo de un ente municipal, ejerce su mandato por un período cuya duración suele ser de tres a cuatro años. Las condiciones de la elección, el ejercicio, la continuidad en el cargo y la posibilidad de reelección es al final de cada legislatura, dependen de la legislación electoral y del régimen local de cada país.

Como función la promoción del desarrollo del Municipio dentro de diversas áreas (educación, cultura, sanidad, transportes, economía, hacienda, parques y jardines, obras públicas, urbanismo, etc.), suele especializarse como «concejales de área». También puede especializarse en un distrito u otra división espacial local. Además, desempeña la función de fiscalización del trabajo del alcalde de la ciudad o población. Otro cargo que suele existir es el de teniente de alcalde o vicealcalde. (p. 385).

Como se puede apreciar, son amplias las funciones que desarrollan los y las concejales para promover el desarrollo de los Municipios, lo que implica la inversión de tiempo y atención por parte de quienes ejercen el cargo.

3.4.4. Familia

Uno de los conceptos que deben ser analizados en el desarrollo de la presente investigación es Familia pues es parte de las variables en análisis, por ello Verdugo (2009) lo define de la siguiente, manera:

La definición tradicional de familia atiende exclusivamente a los lazos de consanguinidad o vínculos de afinidad legal como el matrimonio. Sin embargo, Poston y cols. (2004) reconsideraron esta definición y propusieron una alternativa más amplia, incluyendo a las personas que se consideran parte de la misma, estén relacionadas por consanguinidad o matrimonio o no y que se apoyan y cuidan entre sí. (p. 9).

El cuidado y apoyo entre los integrantes de la familia son muy importantes, cualquiera sea su tipología.

3.4.5. Calidad de vida familiar

Una de las definiciones más aceptadas la define como “El grado en el que se colman las necesidades de los miembros de la familia, el grado en el que disfrutan de su tiempo juntos y el grado en que pueden hacer cosas que sean importantes para ellos” (Park y cols, citado en Verdugo, 2009, p. 8). Esta situación se va dando en la medida en que las familias tienen tiempo para estar juntas y así poder cubrir esas necesidades.

3.4.6. Dimensiones de la calidad de vida familiar

Para comprender los elementos más importantes de la definición de calidad de vida familiar, es necesario conocer las dimensiones que la comprenden, para ello Verdugo (2009) afirman lo siguiente:

El modelo propuesto por el Beach Center on Disability, que a su vez dio pie a la presente herramienta de evaluación, definió la calidad de vida familiar en base a las siguientes cinco dimensiones: Interacción familiar, Papel de padres, Bienestar emocional, Bienestar físico y material y Apoyos para la persona con discapacidad. (p. 12).

Estas dimensiones permitirán realizar un análisis más profundo en relación a la calidad de vida familiar de mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

3.4.7. Trabajo

Tomando en cuenta que la presente investigación será realizada en relación a la labor que realizan las concejales del Municipio de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

Se define trabajo de la siguiente manera:

Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad. (Arendt, 2007, p. 215).

Frente a las apreciaciones del autor, es importante destacar que el trabajo que realizan las concejales está relacionadas a prestar un servicio a los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

3.4.8. Calidad de vida laboral

Otra de las definiciones importantes en la presente investigación es la calidad de vida laboral, para lo cual Casas & Co. citados en Granados (2011) refieren que:

El concepto de calidad de vida laboral es difícil de definir y operacionalizar debido a la complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan el límite organizacional y laboral. Este concepto debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. (p. 218).

Por otra parte, Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash, citado en Gonzales, Peiró y Bravo (1996) refieren que:

Un trabajador disfruta de alta calidad de vida laboral cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien, y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales. (p. 167).

Ambas posturas son válidas para orientar la presente investigación, pues la complejidad del término puede ser analizado de manera más específica a partir de sus dimensiones.

3.4.9. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Las dimensiones de la calidad laboral, son las directrices para encaminar el análisis de la presente investigación, por lo cual Casas citados en Granados (2011) revelan que:

Las dimensiones que componen a la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grandes grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores. Para la mayoría de autores, dada la multidimensionalidad del concepto de CVL, es imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente generalizables (Casas & Co.), realizadas por el hombre. (p. 163).

Esta clasificación que se presenta en dos grupos: condiciones objetivas y condiciones subjetivas, tienen su respectiva sub clasificación, lo que permite desarrollar un análisis coherente al objetivo propuesto.

3.4.10. Percepción

Conjunto de procesos mentales mediante el cual una persona selecciona, organiza e interpreta la información proveniente de estímulos, pensamientos y sentimientos, a partir de su experiencia previa, de manera lógica o significativa.

3.4.11. Empoderamiento de la mujer

La mujer ha tomado protagonismo a medida que fue empoderándose de sus derechos, por ello es importante destacar la siguiente definición:

El empoderamiento de la mujer se define como el proceso por el cual las mujeres adquieren un mayor dominio y control sobre su propia vida, las circunstancias que la rodean y los elementos que forman parte de ella. Poseen poder sobre su cuerpo (deciden cómo vestirse, como caminar, embarazarse o no, realizarse un tatuaje o no) y su entorno (como por ejemplo la forma en que participan en su núcleo familiar, en las comunidades o en el contexto laboral. (Cruz, citado en Soria y Peláez, 2018, p. 35).

Si bien este proceso es parte de muchas luchas, hoy la mujer ha ganado espacios en la toma de decisiones con su participación activa en la sociedad.

3.4.12. Roles

Conocer los roles de las mujeres en el espacio público es determinante en esta investigación, por lo tanto, para Nisbet citado en Ruiz (2021) refiere que.

Los roles son modos de comportarnos característicos más o menos prescritos y transmitidos de generación en generación. Ampliando lo anterior, roles que han sido escritos por el tiempo y las circunstancias, conforman aspectos del comportamiento, encarnan una serie de normas, forman una parte de alguna estructura o sistema de relaciones interactivas y en cada rol establecido están los elementos de la legitimidad y el deber. (p. 365).

En cuanto a la definición del autor, cabe resaltar que las mujeres concejales cumplen roles en su ámbito familiar, así como en el laboral.

3.4.13. Roles de género

Es importante diferenciar el rol de género que ha sido debatido en muchos países, sin embargo, para Melero citado en Ruiz (2021) los roles de género, comprenden:

... todos los papeles, funciones y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a hombres y a mujeres directamente relacionados con el reparto de tareas entre ambos, estos roles son adquiridos mediante la socialización diferenciada, en las correspondientes etapas del desarrollo humano, teniendo como modelo a los llamados estereotipos de género. (p. 366).

El autor resalta los estereotipos a partir de esta definición, pues la misma sociedad se ha encargado de diferenciar lo que tiene que hacer la mujer y lo que le corresponde al varón.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, producto de la aplicación de técnicas e instrumentos a concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor.

4.1.Contexto de la investigación

El presente estudio fue realizado con la finalidad de conocer la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor desde el momento de ser posesionadas como autoridad.

Así mismo, las instalaciones de estos Concejos están ubicados en distinto Municipios del departamento Pando, uno en la ciudad de Cobija, otro en el Municipio de Porvenir, a 30 kilómetros de la capital pandina, y el otro en el Municipio de Bella Flor a 148 kilómetros de la capital de Pando. (Ver anexo 5).

Es importante aclarar que únicamente se logró entrevistar a ocho concejales, esto debido a que una concejal del Municipio de Bella Flor renunció, y otra se encontraba de viaje. (Ver anexo 6).

4.1.1. Análisis de resultados

En este apartado se presenta los resultados de la investigación, producto de la aplicación de entrevistas y guía de observación aplicado a las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, quienes durante la etapa del levantamiento de información mostraron su

capacidad de ser mujeres multifacéticas, capaces de asumir los retos del ejercicio como autoridad sin dejar de lado sus condiciones de madres, esposas y jefas de hogar.

La entrevista estuvo estructurada con preguntas abiertas a fin de recabar información de fuentes primarias referente a la calidad de vida familiar y laboral de las concejales desde el momento de ser electas como autoridad en sus respectivos Municipios, de igual manera las percepciones que tienen estas sobre sus vidas antes de haber sido electas como tal.

Producto de la aplicación de la guía de entrevista se ha establecido las categorías y subcategorías de análisis, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 2

Matriz de Categorías

| Categorías | Sub Categorías |
|---|--|
| Calidad de vida familia | Interacción familiar Roles en la familia Bienestar físico y emocional |
| Calidad de vida laboral | Bienestar material Medioambiente físico Medioambiente contractual Medioambiente productivo Esfera privada y mundo laboral Actividad profesional Organización y función directiva |
| Percepciones de vida antes de ser electas | Vida familiar Vida laboral |

Fuente: Elaboración propia, 2022

De igual forma se ha establecido una guía de observación que permitió recolectar información sobre las condiciones laborales donde las concejalas de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor desempeñan sus funciones como autoridad municipal.

4.2. Calidad de vida familiar

Para abordar el término de calidad de vida familiar, es importante mencionar a (Park y cols, citado en Verdugo, 2009) quienes refieren que la calidad de vida familiar es “El grado en el que se colman las necesidades de los miembros de la familia, el grado en el que disfrutan de su tiempo juntos y el grado en que pueden hacer cosas que sean importantes para ellos” (p. 8). Además añaden que son cinco las dimensiones en la calidad de vida familiar.

Por lo que, (Verdugo, 2009) refiere que la “Interacción familiar, papel de padres, bienestar emocional, bienestar físico y material y apoyos para la persona con discapacidad” (p. 12). Esta situación se va dando en la medida en que las familias tienen tiempo para estar juntas y así poder cubrir esas necesidades.

Es por ello que esta primera categoría está organizada de la siguiente manera, y será desarrollada respectivamente:

Tabla 3

Categoría: Calidad de vida familiar

| Categoría | Sub Categorías | Preguntas |
|--------------------------|-----------------------|---|
| Calidad de vida familiar | Interacción familiar | ¿Cuáles son los espacios que utilizan como familia para disfrutar los tiempos juntos? ¿Cómo es la comunicación en su familia? ¿De qué forma la familia se apoya para lograr sus objetivos? ¿Cómo se demuestran el afecto como familia? ¿Cuáles son los motivos que generan conflicto en su familia? |
| | Roles en la familia | ¿Cómo está constituida su familia? ¿Cuáles son los roles del padre de familia? ¿Cuáles son los roles de la madre de familia? ¿Cuáles son los roles de los hijos? ¿Cómo es el cuidado de los hijos? ¿Cómo transmite valores a sus hijos? |

| | |
|------------------------------|---|
| | <p>¿Cómo se involucrara en las actividades de sus hijos? ¿Cómo se distribuyen entre los miembros de su familia las tareas de la casa?</p> |
| Bienestar físico y emocional | <p>¿Cómo es su estado de ánimo al llegar a su domicilio después de una sesión de consejo? ¿En qué situaciones se siente agotada emocionalmente estando en su casa? ¿Qué situaciones le generan malestar emocional (estrés, ansiedad, depresión) al interior de su hogar? ¿En qué situaciones tiene la oportunidad de su cuidado personal (hábitos saludables, arreglo personal)?</p> |
| Bienestar material | <p>¿Cuál es su percepción sobre sus ingresos en concordancia a sus funciones y responsabilidades como autoridad? ¿Sus egresos soportan el mantenimiento de sus posesiones y condiciones de vida de su familia?</p> |

Fuente: Elaboración propia, 2022

4.2.1. Interacción familiar

Las buenas relaciones familiares ayudan a los hijos a sentirse seguros y amados a través del tiempo de calidad, comunicación, trabajo en equipo y aprecio.

Al respecto las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor en su mayoría, afirman que el tiempo de calidad que comparten con su familia lo realizan los fines de semana donde almuerzan juntos y sienten el constante apoyo por parte de sus seres queridos independientemente de la tipología familiar a la que pertenecen, pues de acuerdo a las entrevistas realizadas, las familias de las concejales son de tipo nuclear y monoparental.

Durante la entrevista se consultó a las concejales sobre los espacios que utilizan para disfrutar del tiempo junto a sus familiares a lo que respondieron: “En las noches, cuando no hay actividades, ya sea aniversarios o reuniones en los barrios o de alguna organización y los domingos, sagradamente lo dedico a mi familia” (DD, comunicación personal, 27 de agosto. 2022). Esta situación que atraviesan las concejales pone en evidencia que estas mujeres tienen el tiempo limitado para disfrutar de sus seres queridos y compartir tiempo de calidad.

Para comprender esta sub categoría es importante reflexionar sobre el tiempo en familia, al respecto Ruiz (2021) refiere:

El tiempo en familia significa compartir y buscar una actividad en la que puedan disfrutar todos, puede ser un juego de mesa para grandes y pequeños, jugar en el parque a las escondidas, chapadas, cantar una canción infantil, contarle un cuento....también es importante conversar con sus hijos, preguntándoles que hicieron en el día, que, cosas nuevas han aprendido, que es lo mas les ha gustado. (p. 4).

Este tipo de actividades que propone Ruiz (2021) no han sido manifestados por ninguna de las concejales entrevistadas, es más, algunas de ella aparte de su condición de autoridad, se dedican paralelamente a otras actividades “Solo compartimos los domingos, cuando no tengo actividades, ese día, aunque también trabajamos en el negocio familiar comercio, pero disfrutamos estando justos en familia” (SY, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). En el marco de esta respuesta se debe el esfuerzo consciente para que las concejales se tomen un tiempo dedicado únicamente a su familia, no solo estando físicamente presentes, sino interactuando entre todos.

Otra de las concejales entrevistadas refiere “El espacio normalmente es solo los domingos, desde mucho antes de ser electa como concejal ya que yo también vengo del mundo público y todos nos hemos acostumbrado a esa rutina” (YM, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). La respuesta denota una caída en la rutina que le ha tocado experimentar a la concejala mucho antes de ser electa, pues esta estaba a cargo de una empresa televisiva a la cual le dedicaba mucho tiempo.

Al respecto Ortiz (2021) afirma que caer en la rutina trae consigo consecuencias.

Caer en la monotonía lleva a los miembros de la pareja a sentirse aburridos, desinteresados o desmotivados con la relación, asegura Santana. Ella explica que además de desilusión y aburrimiento, esto trae peleas constantes, disfunciones sexuales, falta de comunicación, irritabilidad, ansiedad y frustración. Todos estos sentimientos incluso pueden hacer a la pareja cuestionarse si tomaron una buena decisión al continuar o mantener esa relación. Se empieza a dudar de los sentimientos y lleva a considerar la ruptura. (p. 8).

Si bien algunas rutinas diarias benefician la relación creando cierta estructura en el día a día, como comer juntos, hacer compras, limpiar la casa; sin embargo, la desilusión surge cuando acaban siendo estas tareas las únicas que se acaban compartiendo, lo que genera la sensación de que más que formar una familia, pertenecen a una especie de equipo organizativo.

En conclusión, el tiempo que destinan las concejales para pasar tiempo junto a sus familiares son los fines de semana, haciendo énfasis los días domingos y están condicionadas a que no haya actividades, reuniones o aniversarios en los barrios.

Otro aspecto importante a considerar en la interacción familiar es la comunicación, para lo cual Frankl (2022) refiere:

La comunicación familiar es un puente entre padres e hijos que conecta sus sentimientos de forma mutua. Es totalmente esencial para ayudar a los niños y niñas a desarrollar una personalidad sana, una autoestima fuerte y buenas relaciones interpersonales. (p. 5).

Sin embargo, de acuerdo a las respuestas emitidas por las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor se limitan a referirse a la comunicación verbal, sosteniendo la mayoría que es buena, “Siempre tenemos buena comunicación, siempre tengo ese apoyo de mis hijos y mi esposo ya que yo soy entregada al 100% en mis actividades como concejal” (SY, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Esta apreciación demuestra que no hay una conexión de sentimientos y emociones con su familia de forma mutua, puesto que ella afirma que se dedica exclusivamente a sus actividades como autoridad.

En el mismo orden de ideas la entrevistada refiere “Yo creo que siempre hemos mantenido una buena comunicación, porque mis hijos siempre se han adoptado a mi ritmo de vida” (YM, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Cada vez más, las madres no solo son responsables de las obligaciones de la crianza y cuidado de sus hijos, sino también las del trabajo, sin embargo, los hijos necesitan del acompañamiento afectivo, y esto se da a través de la comunicación demostrado no solo en palabras, sino con caricias y afecto, y este debe ser mutuo, no es visible ante la respuesta de la concejala.

Al respecto Frankl (2022) refiere:

Una forma eficiente de mejorar la comunicación con los niños es a través de juegos y de actividades recreativas, pues se crea un ambiente más apto que facilita una convivencia armoniosa en la que se toman en cuenta todas las opiniones. (p. 1).

Trabajar y ser madre pasa por lograr que el tiempo que se comparte con la familia sea un tiempo de calidad. Aunque las actividades de las concejalas de lunes a sábado sean exclusivas para ejercer su función de autoridad y esto les impida estar todo el día con ellos, es importante que en el corto tiempo que conviven como familia se brinden apoyo emocional y la atención amorosa que necesitan, pues no basta con pensar que la comunicación es buena como la mayoría lo ha afirmado, sino que debe de haber una reciprocidad ante la muestra de afecto mediante la comunicación.

De igual manera se consultó a las concejalas sobre la forma en que se apoyan para lograr sus objetivos, al respecto Sanz (2020) refiere:

El apoyo familiar engloba todo aquello que los miembros de una familia hacen los unos por los otros no se trata únicamente de la ayuda que los padres proporcionan a los hijos, sino de una dinámica en la que todos los miembros están dispuestos a colaborar y a actuar en equipo. (p. 3).

Sin embargo, de acuerdo a las respuestas de las entrevistadas el apoyo se centra en ellas y para la satisfacción de ellas, siendo únicamente una concejal que vierte su respuesta en plural y no se centra en ella “Nos apoyamos en todo momento, todos vamos por un solo horizonte” (LR, comunicación personal, 30 de agosto. 2022). Al igual que la comunicación el logro de objetivos apoyado por la familia debe ser mutuo y con un sentir de equipo.

Por otra parte, las demás concejalas hicieron referencia a las formas en que reciben el apoyo por parte de sus familiares padres, esposos, hijos, haciendo énfasis en su toma de decisiones, el cuidado de sus hijos, labores “Yo creo que todas las formas ya que familia, me apoya en todo momento, ellos son los que llevan el negocio familiar, tienda de abarrotes y las labores de la casa adelante de casa y la atención de sus negocios” (SY, comunicación personal,

28 de agosto. 2022). Si bien la familia brinda el apoyo a la concejal en las tareas domésticas y la atención de su negocio como parte del logro de objetivos individuales con el apoyo de la familia, no se ha referido al apoyo que ella brinda a sus seres queridos en sus respectivos objetivos individuales, ni a nivel de pareja ni de hijos.

De igual manera otra concejal refiere “Tengo el 100% de apoyo de mis padres en todas mis actividades y el cuidado de mi hija, mientras yo estoy en el trabajo” (GC, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Al igual que la anterior entrevistada mencionada, se puede apreciar que la entrevistada se centra en el logro de sus objetivos personales y el apoyo que debe recibir por parte de sus seres queridos, y no se aprecia la reciprocidad o lo mutuo de ella hacia su familia.

En conclusión, las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor tanto ellas como sus familias centran su atención en ellas, refiriendo la mayoría que reciben el apoyo de sus familiares en actividades domésticas, negocios, cuidado de los hijos y económicamente.

Por otra parte, se les consultó a las concejales sobre los motivos que generan conflictos en su familia, se tuvo una diversidad de respuestas, unas relacionadas al trabajo, otros referidos a la comunicación familiar y otras por motivos de enfermedad.

Al respecto fundaciónadah.org (s/f) refiere “Un conflicto entre uno, varios, o todos los miembros de la unidad familiar. Es algo que está en proceso, generalmente parte de un comentario, un malentendido, un problema de expectativas o una descarga de tensión” (p. 1). Es por ello que la mayoría de las concejales refiere tener conflictos a nivel familiar, sin embargo, una minoría no lo tiene por sentirse una mujer empoderada “En función a mi trabajo, hasta el momento ninguno, creo yo que es por el hecho de ser una mujer independiente” (IV, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Esta respuesta puede atribuirse a que la concejal es madre soltera y recibe apoyo de su familia en el cuidado de su hija.

Sin embargo, no todas las concejales corren con la misma suerte, aludiendo al factor laboral. “Siempre mayormente cuando tengo actividades que son fuera de horario laboral” (DD,

comunicación personal, 28 de agosto. 2022). De igual manera así se manifiesta otra entrevistada “Muchas veces es por el factor tiempo, que a veces no podemos estar juntos siempre en algunos fines de semana cuando tengo actividades laborales” (SY, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Cabe resaltar que los conflictos en la familia son inevitables, en especial cuando hay hijos de por medio y se está unido en matrimonio, pues la falta de convivencia de estas mujeres con sus seres queridos por cumplir sus responsabilidades laborales genera conflictos a nivel de sus familias.

Otra situación que conlleva a los conflictos dentro de los hogares de las concejales está relacionada con las condiciones de salud “Muchas veces es por enfermedad de algún miembro de mi familia” (SR, comunicación personal, 29 de agosto. 2022). Pues esta situación genera en el hogar tensiones por el cuidado y la atención que merece el miembro de la familia que se encuentra mal de salud, lo que genera una sobrecarga a las concejales, pues deben dividir sus tiempos laborales para apoyar en el cuidado.

4.2.2. Roles familiares

Es importante contextualizar sobre la tipología familiar a la que corresponden las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, pues estas provienen de familias nucleares y monoparentales, tres de ellas son madres solteras, una vive aún con sus padres y no tiene descendientes y las demás tienen sus hogares constituidos con sus respectivos esposos e hijos, cada uno de estos cumplen sus roles al interior de sus domicilios.

Al respecto, Oropeza (2020) refiere “Cuando hablamos de rol familiar estamos hablando del papel que cada uno de nosotros realizamos dentro de la familia, es decir, papel de padre, papel de madre, papel de hijo o hija... Cada uno de estos papeles tiene funciones” (p. 6). En relación con lo anterior, dos de las concejales son esposas de ganaderos, las mismas que refieren “Mi esposo se encarga de todo lo que es el manejo de nuestra propiedad en el campo” (DD, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Este rol de sus esposos es estrictamente definido en los hogares de las entrevistadas, lo que quiere decir que las parejas de las concejales pasan bastante tiempo en sus propiedades.

Las demás concejales manifiestan que entre los roles que asumen sus esposos está el cuidado de sus hijos “mi esposo se encarga de todo lo que es el manejo de nuestro negocio comercio y del cuidado siempre de los hijos” (SY, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Si bien son varones los que asumen el cuidado de los hijos mientras las mujeres trabajan, no es una situación que debe incomodar al varón, sino que es una forma de apoyo para que las concejales puedan desarrollar sus funciones de manera plena. En cuanto a los roles de las concejales que son madres solteras, refieren que asumen el rol de madre y padre por su condición de madres solteras “Cumpro todos los roles es decir de madre de padre, me ocupo de todo. Me doy el tiempo para todo” (IV, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Esta apreciación es característico de familias monoparentales con jefatura materna, sin embargo, es importante mencionar que ambas concejales cuentan con el apoyo de sus padres en el cuidado de sus hijos.

Por otra parte, la mayoría de las concejales hace referencia a que cumplen el rol del cuidado de sus hijos, lo que se contradice con el tiempo de calidad que pasan con sus familias como se establece en la anterior subcategoría, sin embargo, estas aclaran que sacan tiempo para cuidar de sus hijos.

Bueno yo me doy el tiempo para poder estar al pendiente de mis hijos, si bien contamos con un personal de apoyo en la casa yo siempre estoy viendo que ellos realizan dentro y fuera de casa, es decir en el colegio o cualquier otra actividad. (DD, comunicación personal, 28 de agosto. 2022).

Sin embargo, el rol de madre implica asumir un acompañamiento constante en la vida de sus hijos, así lo plantea Unicef (2022):

Es la persona que está más cerca para acompañarnos a través de toda la trayectoria vital. La mamá es la que nos cuenta la vida, cómo es la vida, la que nos traduce el mundo, la que nos va armando y organizando los recuerdos que tenemos de la infancia. (p. 4).

Frente a esas apreciaciones se puede concluir que las concejales asumen su rol como Autoridad sin dejar de lado su rol de madre, que quizás no la desarrollan con toda plenitud y se ven limitadas por los tiempos que implica ser autoridad.

En el caso de los roles de sus hijos, estos asumen la responsabilidad de estudiar y de ayudar en las tareas de la casa.

En cuanto al cuidado de los hijos, la mayoría de las concejales reciben el apoyo de sus padres y esposos, una cuenta con el apoyo de una empleada doméstica, esto afecta en gran medida en la transmisión de valores de ellas hacia sus hijos, pero no impide que lo hagan, pues la mayoría manifiesta que mediante la palabra de Dios y asistiendo a la iglesia son la forma de transmitir valores. “Yo soy cristiana frecuento a la iglesia con mi niña y así también le hablo de todos los valores y poniendo en práctica esas enseñanzas” (IV, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Cabe mencionar que todas las concejales comparten los domingos con sus familias, y es importante resaltar que ese tiempo de calidad está destinado a inculcar valores morales mediante la iglesia y la palabra de Dios.

Otras de las preguntas que se les realizó a las concejales está relacionada con el involucramiento en la vida de sus hijos, y la mayoría sostiene que lo hacen en sus actividades educativas y festivas. Me acomodo mi horario, cuando tienen actividades del colegio o cumpleaños, siempre trato de estar presente, también llevándolos todos los días al colegio, en las noches siempre estoy pendiente si hicieron la tarea. (DD, comunicación personal, 28 de agosto. 2022).

Como se puede apreciar las madres siempre toman tiempo de su tiempo laboral para poder involucrarse en la vida de sus hijos, sin embargo, ninguna concejal refirió charlar con sus primogénitos sobre sexualidad, sus angustias, temores o alegrías.

Para finalizar esta subcategoría se ha consultado sobre la distribución entre los miembros de la familia en las tareas de la casa, refiriendo las concejales que los fines de semana todos contribuyen en las labores domésticas, sin embargo, en los días de semana la mayoría cuenta con personal de apoyo que se encarga de esas actividades. “Bueno por esa parte contamos con personal de apoyo entre semana y fin de semana nos compartimos las tareas de casa” (YM, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Estas actividades si bien son una forma de compartir con la familia, con el tiempo se convierte en monotonía, lo que quiere decir que no es tiempo de calidad el que viven, pero es una forma de transmitir responsabilidades a sus hijos.

4.2.3. Bienestar físico y emocional

El asumir una responsabilidad en el nivel de autoridad implica adjudicarse a una serie de situaciones que pueden afectar física y emocionalmente a la mujer que ha sido electa, al respecto Sánchez (2015) refiere:

La calidad de vida de una persona depende ampliamente de su salud, entendiendo por ella todas las características físicas, mentales y psicológicas, que de manera conjunta y en equilibrio, permiten que realicemos las actividades diarias a las que nos enfrentamos. (p. 1).

Sin embargo, durante las entrevistas realizadas se les consulto sobre su estado de ánimo al llegar a sus domicilios después de una sesión de concejo, y se ha podido identificar que la mayoría de las concejales llegan a sus casas agotadas, cansadas y estresadas producto de jornadas de sesiones prolongadas y debates conflictivos. “Hay veces que las sesiones se desarrollan con total normalidad, como también hay otras que son de fuertes debates y pues eso siempre es cansador, agotador te estresa” (DD, comunicación personal, 28 de agosto. 2022).

El estrés como tal genera una serie de consecuencias en la vida familiar, afectando de manera directa a los hijos y a quienes conviven en el hogar.

Genera problemas con los hijos, deterioro de la relación con ellos, efecto negativo en su educación, en los estudios y en el control de las relaciones sociales de los mismos. Deterioro económico del ámbito familiar. Deterioro o pérdida de relaciones con otros familiares padres, hermanos. (Rioja, 2016, p. 66).

Una situación estresante laboral repercutirá en primer lugar en la persona y en todo el entorno de trabajo de la misma, pero también pueden verse afectados el entorno familiar del individuo pues este transmitirá su estado de ánimo y sus problemas a los familiares.

Otro aspecto a considerar es el cansancio y/o agotamiento, al respecto una concejal refiere “Dependiendo, hay veces que las sesiones se desarrollan con total normalidad, como también hay otras que son de fuertes debates y pues eso siempre nos deja con cansancio, llego

a casa agotada” (SR, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Para comprender mejor, se menciona a Galatea (2015) quien refiere que “Hay molestia y pérdida del autocontrol, con frecuencia. La persona agotada se ve de mal humor y es demasiado sensible a cualquier crítica o gesto de desaprobación” (p. 6). Esta situación se torna complicada para la mujer concejal en su rol de madre y esposa, es decir al interior de su domicilio, porque por una parte no va a compartir tiempo de calidad con los suyos y segundo porque su estado de ánimo le sacará a flote el mal humor.

Sin embargo, es rescatable que algunas de las concejales entrevistadas, consideren separar los problemas laborales de los familiares:

Hay veces que las sesiones se desarrollan con total normalidad, como también hay otras que son de fuertes debates y pues eso siempre es cansador, agotador te estresa, pero eso trato de dejarlo fuera de casa y disfrutar de mi familia. (GC, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Estas mujeres tienen la capacidad de dividir sus roles sin generar que uno afecte sobre el otro.

Al respecto Wellwo (2022) realiza una recomendación para que las personas no mezclen su vida laboral con la familiar:

Diferencia tu jornada y no alternes entre lo profesional y lo personal. Observa cómo es tu día, el tiempo que destinas al trabajo y márcate una franja para dividir tu jornada en dos. Una será el tiempo que pasas trabajando y la otra la que dedicas a relacionarte con tu entorno y contigo mismo/a. Si es necesario, fija unos horarios. Parece evidente, pero establecer esta división ayuda a comprometernos y a disfrutar de un pleno equilibrio. (p. 55).

Esta actitud parece haber sido tomada por estas concejales que han sabido dividir lo laboral de lo familiar y así disfrutar de los suyos sin que el trabajo afecte sus relaciones intrafamiliares.

Sin embargo, muchas de las concejales afirman sentir agotamiento emocional estando en su casa por motivos relacionados a lo laboral, “Mayormente, cuando algo en el trabajo no sale como yo lo esperaba” (DD, comunicación personal, 27 de agosto. 2022). De igual manera

otra concejales refiere “Cuando alguna de mis sugerencias no es tomada en cuenta con respecto a mi trabajo. (IV, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Al respecto la Foundation for Medical Education and Research (2022) sostiene que “El agotamiento laboral es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal” (p. 65). Este tipo de estrés conocido como Síndrome de Burnout o Síndrome del Quemado surge ante situaciones que han sido manifestadas por las concejales, quienes manifiestan su condición ante la falta de reconocimiento de sus posturas en las sesiones de concejo, lo que repercute que retornen a sus domicilios con agotamiento emocional.

En el mismo orden de ideas, otras concejales refieren “Cuando hay mucho debate en las sesiones y hay discusiones o no se llega a un consenso en las diferentes actividades” (EC, comunicación personal, 30 de agosto. 2022). Esta postura da a entender que las concejales se sujetan a largas jornadas de debates y deben lidiar con discusiones que suceden durante las sesiones de concejos.

Por otra parte, otras concejales se refieren al agotamiento que sienten por la diversidad de roles que asumen en su condición de mujer “Cuando tengo que lidiar con todas las tareas de la casa y pensar en las responsabilidades del trabajo” (SR, comunicación personal, 29 de agosto. 2022). Asumir las tareas del hogar y las de autoridad a la vez genera en las concejales agotamiento emocional.

Las concejales como todo ser humanos, sienten malestar emocional frente a situaciones que afectan a sus seres queridos “Mayormente cuando algún familiar está enfermo, es decir mis padres o mi niña, ya eso es otra preocupación” (GC, comunicación personal, 30 de agosto. 2022).

Se puede definir el malestar emocional como un conjunto de sensaciones subjetivas, con una serie de síntomas inespecíficos que disminuyen la calidad de vida, generando vulnerabilidad en todas las áreas tanto física, social como emocional. El malestar emocional puede surgir cuando nos sentimos amenazados de alguna manera y se puede relacionar con la propia persona, su red social, su cultura... Tiene que ver con la forma en que la persona interpreta el mundo. (Goleman, 2016, p. 6).

Este tipo de preocupaciones vinculadas con los reveses de la vida, producen sensaciones de malestar como la tristeza, falta de energía, vacío interior que generan una sensación de malestar.

Por otra parte, durante la entrevista se consultó a las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor sobre las situaciones en que tiene oportunidad de su cuidado personal, al respecto la mayoría de ellas afirma que los fines de semana son ideales para su autocuidado “Mayormente en fin de semana y una vez al mes que me hago las uñas, el pelo, casi no hay tiempo para eso” (DD, comunicación personal, 29 de agosto. 2022). Si bien estas damas optan por los fines de semana como un espacio adecuado para su cuidado personal, no lo realizan todos los fines de semana, sino que una vez al mes es suficiente para poder cuidar su aspecto personal.

En relación con lo anterior, Claro Club (2020) refiere “La autoprotección, velar por el bienestar propio y la imagen que transmitimos a los demás, hacen parte del cuidado personal. Muchos lo asocian con aseo e higiene que permite que el cuerpo y la mente se encuentren saludables” (p. 1). Sin embargo, todas las concejales se refirieron al cuidado de sus cabellos y uñas, pero no hicieron mención de la asistencia a un gimnasio, nutriólogo o spa.

4.2.4. Bienestar material

En el diseño de la entrevista se consideró establecer preguntas relacionado con el bienestar material de las concejales, esto debido a que el cargo que ejercen les permite tener un ingreso a nivel de autoridad. Al respecto Verdugo (2013) afirma que el bienestar material es:

Tener suficiente dinero para comprar lo que se necesita y se desea, tener un vivienda y lugar de trabajo adecuados. Los indicadores evaluados son: vivienda, lugar de trabajo, salario pensión e ingresos, posesiones bienes materiales y ahorros o posibilidad de acceder a caprichos. (p. 6).

Por lo tanto, se optó por consultar a las concejales sobre su percepción sobre sus ingresos en concordancia a sus funciones y responsabilidades como autoridad, cuyas respuestas en su totalidad afirman que su salario está acorde a las funciones que desempeñan.

Creo que en concordancia a solo las funciones si me parece bien. Pero por otra parte está el tema que por el hecho de que uno es autoridad a diario están las ayudas económicas, padrinajes en diferentes actividades y pues esos gastos salen de nuestros sueldos es decir que es compartido con la población porque creen que nosotros estamos en obligación de ayudarlos. (YM, comunicación personal, 29 de agosto. 2022).

Sin embargo, a pesar de que las concejales creen que son bien remuneradas, está el otro lado de la moneda, pues así afirman la mayoría de ellas, quienes deben de compartir su sueldo con el pueblo a través de donaciones, ayudas solidarias, padrinajes, etc. En cuanto a sus egresos, las concejales refirieron que estos soportan el mantenimiento de sus posesiones y condiciones de vida de sus familias, pero necesariamente con el apoyo de sus esposos o negocios privados.

4.3. Calidad de vida Laboral

Para analizar esta categoría es importante referir a Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash, citado en Gonzales, Peiró y Bravo (1996) quienes afirman que:

Un trabajador disfruta de alta calidad de vida laboral cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien, y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales. (p. 167).

De tal manera la calidad de vida es generados por sentimientos agradables y positivos durante la labor, de manera que se establece una motivación de persistencia en el trabajo, realizando de manera óptima y logrando buenos resultados. Experimentar sentimientos positivos en condición de autoridad y querer permanecer en el cargo son elementos que se analizarán a continuación, así como el equilibrio que tienen las concejales entre su trabajo y su familia, este análisis se realizará en el marco de las dimensiones de la calidad de vida laboral que resultaron ser sub categorías de la presente investigación:

Las dimensiones que componen a la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grandes grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores. (Ruiz, 2021, p. 163).

Existen ciertas dimensiones que se lo cataloga como calidad de la vida laboral, esto depende de la experiencia que posee un trabajador y de lo que es capaz de realizar. En tal sentido, se ha establecidos las siguientes subcategorías:

Tabla 4

Categoría: Calidad de vida laboral

| Categorías | Sub Categorías | Preguntas |
|-------------------------|--------------------------------|---|
| Calidad de vida laboral | Medioambiente físico | ¿Cuénteme alguna experiencia en la que sintió que estuvo en riesgos laborales? ¿Cómo se siente en las largas jornadas de sesiones de Concejo? ¿Cuál es su percepción de los equipos tecnológicos de su oficina? |
| | Medioambiente contractual | ¿Cuál es su percepción sobre el salario que percibe? ¿Considera que por haber sido electa tiene estabilidad laboral? |
| | Medioambiente productivo | ¿Cuáles son sus horarios de trabajo? ¿Cómo se siente cuando tiene sobrecarga laboral? ¿Ha tenido oportunidades de promoción y ascenso? ¿En qué temas recibe formación permanente? |
| | Esfera privada y mundo laboral | ¿Qué hace cuando está en su trabajo y algún miembro de su familia adquiere una enfermedad? ¿Cómo se siente desde que ejerce como autoridad respecto al afecto de su familia? |
| | Actividad profesional | ¿En qué situaciones ejerce autonomía para la toma de decisiones en su trabajo? ¿En qué situaciones participación activamente en el marco de sus funciones? |

| | |
|------------------------|--|
| Organización | ¿En qué ocasiones sintió estrés laboral? |
| Y función directiva | ¿En qué situaciones ha presenciado de tensiones en el ambiente laboral? ¿Cómo promueve el trabajo en equipo? ¿Cómo se comunica con sus colegas y subordinados? |

Fuente: Elaboración propia, 2022

4.3.1. Medioambiente físico

Durante las entrevistas se consultó a las concejales sobre sus experiencias en la que se sintió en riesgo laboral, donde la mayoría manifestó que nunca atravesaron por esa situación, “Gracias a Dios creo que, hasta el momento, no he pasado por eso, claro que a veces hay dificultades, pero creo que nada que sean como para estar en riesgo laboral” (LR, comunicación personal, 29 de agosto. 2022). Al respecto la Unir (2021) afirma que:

El riesgo laboral es todo suceso que pueda poner en peligro tanto a los trabajadores como a los empleadores de una empresa, causando daños físicos o psicológicos. Así como existen varios tipos de trabajo, los riesgos y las gravedades son diferentes. (p. 4).

Si bien una mayoría de concejales afirma no haber tenido experiencias donde están expuestas a riesgos laborales daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas consecuencia del trabajo, hay otras que están convencidas que si han padecido situaciones en las que se han visto expuestas:

Cuando tuvimos una fuerte presión por parte del sector Moto Taxi por el precio de la carne, ellos vinieron tomaron las oficinas nos encerraron, no nos dejaban salir y querían porque querían que nosotros aprobemos lo que ellos pedían, ahí sentí un poco temor, incluso llegue a decir donde me metí, incluso hasta pensé en renunciar. (DD, comunicación personal, 27 de agosto. 2022).

Este suceso que atravesaron las concejales del Municipio de Cobija ha marcado un precedente para ellas, a tal grado que la mayoría se llegó a auto cuestionar preguntándose así

mismas ¿dónde me metí? y algunas de ellas con pensamientos de renunciar a sus funciones de autoridad.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (2018) aborda el tema de la seguridad y salud en el trabajo refiriendo que:

La psicología ocupacional ocupa la sociología para determinar las condiciones del ambiente de trabajo, relacionadas al estrés, satisfacción laboral, hostigamiento o acoso en el lugar de trabajo. El objetivo es llegar a un ajuste entre las necesidades del dependiente y las especificaciones de la organización. (p. 3).

Como refiere en la cita bibliográfica, los trabajadores están expuestos a distintos riesgos ocupacionales, pero hace énfasis a la psicología ocupacional, que de acuerdo a la investigación realizada es la que estuvieron expuestas las concejales de la ciudad de Cobija.

La verdad es que hay algunas ocasiones que se siente la presión, cuando hay bloqueo, por ejemplo, como anécdota le puedo decir fue cuando hubo una fuerte presión por parte del sector Moto Taxis por el precio de la carne, ellos vinieron tomaron las oficinas nos encerraron, no nos dejaban salir y querían porque querían que nosotros aprobemos lo que ellos pedían, ahí sentí un poco temor. (GC, comunicación personal, 27 de agosto. 2022).

Las situaciones que les generan a las concejales como el estrés acompañado del temor suceden a partir de los movimientos sociales, la presión de las organizaciones por sus luchas en busca del bienestar colectivo. Sumado a las presiones externas, está la situación que atraviesan las concejales en las largas jornadas de sesiones de Concejo, donde todas afirman sentirse agotadas, cansadas y estresadas.

De igual manera se les consultó sobre su percepción sobre las condiciones físicas de su oficina y sus respectivos equipos tecnológicos, manifestando las concejales de los Municipios de Cobija y Porvenir que sienten que trabajan en condiciones pésimas o deficientes con equipos tecnológicos comprados por ellas mismas con sus propios recursos económicos, a excepción de la concejal de Bella Flor que indica que trabaja en condiciones adecuadas y que la institución les provee de equipos.

Trabajamos en condiciones pésimas, no contamos con suficientes ambientes, como puede observar estamos 4 concejales en una sola oficina, no hay privacidad no hay espacio para poder atender al a población cómodamente, los baños en pésimas condiciones a veces carecemos de agua y así, diría yo pésimas las condiciones. (DD, comunicación personal, 27 de agosto. 2022).

Es de esta forma que las concejales de los Municipios de Cobija y Porvenir que afirman que comparten sus oficinas con otras concejales, no hay comodidad ni privacidad, es más, una de ellas alquila fuera de las instalaciones del concejo un ambiente para poder desarrollar sus funciones correspondientes.

Estas autoridades también afirman que la institución no les proporcionó equipos para desarrollar sus funciones “No contamos con equipos tecnológicos, con los que trabajo son de mis propios recursos” (IV, comunicación personal, 27 de agosto. 2022). Esta situación es una muestra de que las concejales no cuentan con las condiciones labores que amerita.

4.3.2. Medioambiente contractual

Las concejales fueron elegidas en la gestión 2021 mediante voto universal, directo y secreto:

La asistencia a las urnas el 7 de marzo fue bastante elevada, pues alcanzó alrededor del 85% de los electores registrados y habilitados para sufragar, y con pocas variaciones en general entre Municipios y departamentos (Modica y Ascarrunz 2021). Más allá de la participación electoral, la separación de listas entre cargos ejecutivos y legislativos, que caracteriza a los sistemas electorales subnacionales descritos anteriormente, tiende a producir diferencias de comportamiento tanto entre partidos como entre votaciones válidas y no válidas. (Ascarrunz, 2021, p. 264).

Su condición de autoridades electas les faculta el derecho a ejercer sus funciones como concejales con un buen salario y tener estabilidad laboral. Al respecto refieren:

De acuerdo al trabajo que realizamos, si me parece bien. Pero por otra parte está el tema que por el hecho de que uno es autoridad a diario están las ayudas económicas, padrinajes

en diferentes actividades y pues esos gastos salen de nuestros sueldos y no lo recibimos líquido. (YM, comunicación personal, 27 de agosto. 2022).

Existe una conciencia por parte de todas las concejales sobre el salario que perciben etiquetándolo como bueno, sin embargo, también hay un sentir respecto que no pueden hacer uso del mismo en su totalidad para ellas y sus familias, pues por su condición de autoridad, constantemente están compartiendo su sueldo con la gente mediante padrinajes y actividades solidarias.

4.3.3. Medioambiente productivo

Otra de las subcategorías de análisis está relacionado con el medioambiente productivo, para lo cual Torrecilla (2005) refiere que “La productividad de los empleados es un indicador del resultado del impacto global de haber incrementado las capacitaciones y moral de los empleados, así como la innovación y mejora de los procesos internos y de la satisfacción de los clientes” (p. 17). Sin embargo, de acuerdo a las entrevistas realizadas a las concejales se pudo identificar que no cumplen un horario de trabajo, sino que de acuerdo a las actividades se organizan para cumplirlas, “Bueno horarios fijos no tenemos, pero normalmente vengo todos los días de 9 a 3 y los días jueves que son las sesiones que no hay hora de salida” (DD, comunicación personal, 27 de agosto. 2022). Sin embargo, las concejales del Municipio de Cobija tienen sus sesiones de concejo los días jueves, iniciando a las 9:00 am hasta que se solucionen los asuntos que tratan, de igual manera las de Porvenir y Bella Flor realizan sus respectivas sesiones los días miércoles en los mismos horarios que las anteriores.

Si bien las Concejales no tiene un horario establecido para desarrollar sus funciones de fiscalización e inspección de proyectos, obras, entre otros, están expuestas a largas jornadas de sesiones de consejo, reuniones en los barrios donde tienen que lidiar con la inconformidad de la población, situación que les genera estrés, cansancio y agotamiento; al respecto Torrecilla (2005) refiere que “Un clima favorable permitirá un compromiso estable de los trabajadores con su organización y aparte, puede tanto ayudar a la generación de este clima adecuado, como contribuir directamente al incremento de productividad” (p. 18). Sin embargo, de acuerdo a lo

referido por las concejales las condiciones de trabajo y la poca comunicación entre ellas no genera un clima favorable.

Por otra parte se les consultó sobre sus oportunidades de ascenso o promoción, respecto a ello, la minoría de las concejales refieren no haber tenido esa oportunidad, sin embargo la mayoría ya formó o forma parte de la directiva de su respectivo Concejo Municipal, y hay también aquella que forma parte del ACOPANDO y la FAM Bolivia: “Si, formo parte de la directiva como Vice presidente del Concejo, también soy presidenta de Acopando (Asociación de Concejales de Pando) y ocupo la Secretaria General de la FAM BOLIVIA (Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia)” (YM, comunicación personal, 27 de agosto. 2022). Esto demuestra una mujer empoderada capaz de asumir retos en diferentes niveles de decisión.

Para finalizar esta subcategoría, se consideró importante consultar a las concejales sobre las capacitaciones que recibe para poder ejercer su función de Autoridad, donde todas refirieron que han sido capacitadas en manejo de recursos y Leyes, por parte de la Contraloría General del Estado, el Órgano Electoral, ACOPANDO y ANDEPANDO.

4.3.4. Esfera privada y mundo laboral

De acuerdo a la normativa vigente en el Estado Plurinacional de Bolivia, para la elección de autoridades se reconoce el principio de paridad y alternancia, lo que ha permitido el crecimiento de la participación de la mujer en el mundo laboral y político. Al respecto Lavín (2010) refiere que.

En la actualidad, la integración de las mujeres en los espacios públicos ha crecido rápidamente, luego de una larga historia en la que, por diversas razones, fueron excluidas. Sin embargo, si bien existen grandes beneficios y logros por este ingreso a la vida profesional, el Estado, el mundo empresarial y la sociedad en general deben esforzarse por lograr un sano equilibrio entre la vida laboral y familiar tanto para hombres como para mujeres, con el fin de fortalecer la esfera privada. (p. 3).

El ingreso de las mujeres al mundo laboral y político ha generado que los roles de estas aumenten y exista una dicotomía en su día a día.

Durante las entrevistas realizadas a las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor, se consultó sobre los modos que se da cuando algún familiar se encuentra enfermo; si bien la mayoría de estas autoridades no ha pasado por la experiencia de tener un familiar enfermo durante su ejercicio en el órgano legislativo municipal, hay otras que si han experimentado tal situación, “Si estoy en sesión hago conocer al pleno y me otorgan el permiso si es de suma urgencia, o si no trato de resolverlo por el teléfono, es decir pidiendo apoyo algún familiar” (DD, comunicación personal, 27 de agosto. 2022). Esta situación vivida por tres concejales que fueron entrevistadas es similar ante situaciones de enfermedad de algún familiar.

Por otra parte, se les consultó cómo sienten el afecto de sus familiares hacia ellas desde el momento de haber sido electas como autoridad municipal, al respecto la mayoría afirmó que nada cambió, que todo sigue igual, una de ellas añadió que su familia está acostumbrada a su ritmo de trabajo, y solo una de ellas refirió que se siente presionada cuando asiste a reuniones o aniversarios y las llamadas telefónicas por parte de sus familiares:

Siento más presión por parte de mi familia, porque a veces en las noches se presentan siempre alguna actividad es decir aniversarios reuniones, etc. Y ya me empiezan a llamar a qué hora vas a llegar, vas a tardar y así. (DD, comunicación personal, 27 de agosto. 2022).

Si bien esta situación únicamente afecta a una de las concejales, no deja de ser un problema al que pueden estar expuestas otras mujeres en otros Municipios.

4.3.5. Actividad profesional

Ejercer una función en una institución implica el desarrollo de ciertos conocimientos, habilidades y destrezas enmarcadas en la misión y las políticas institucionales donde se prestan los servicios. Al respecto el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (2021) “Las actividades profesionales son aquellas que desarrolla una persona física de forma individual, directa y personal” (p. 7). Ante esta definición cabe resaltar que las concejales deben de tener autonomía para la toma de decisiones, así como participar activamente en los roles que le competen.

Al respecto las concejales refirieron que ejercen autonomía en la toma de decisiones cuando plantean sus propias propuestas y son tomadas en cuenta por los demás concejales, “Manifestando mi criterio, así sea la única que piensa diferente, yo fundamento y siempre lo hago prevalecer” (GC, comunicación personal, 27 de agosto. 2022). Esta actitud la asumen normalmente en las sesiones de concejo, sin embargo, no es la única función que deben de asumir durante su mandato.

Es por ello que se consideró consultarles sobre su participación activa en el marco de sus competencias, manifestando estas que lo hacen de acuerdo a las comisiones a las que pertenecen, así como de acuerdo a sus conocimientos y experiencias. “Soy de profesión Arquitecta y pues mi fuerte es el tema de fiscalización de obras y proyectos me desenvuelvo bien” (IV, comunicación personal, 27 de agosto. 2022). Otras sin embargo refieren que su participación activa es con la gente:

Yo soy Licenciada en Ciencias de la Comunicación Social y siempre he estado en la figura pública es decir presentadora de televisión y también soy docente en la U.A.P. y hay esa habilidad y experiencia de interactuar con diferentes tipos de personas. (YM, comunicación personal, 27 de agosto. 2022).

Esta forma de participación activa surge a partir de sus experiencias como figura pública y aprovecha al máximo su habilidad en el contacto e interacción con las personas.

Se puede observar que la mayoría de las concejales electas fueron dirigentes de sectores sociales y no cuentan con estudio profesionales a excepción de la Lic. YM, quien es licenciada en Ciencias de la Comunicación Social, quien fue entrevistada en su oficina, donde se pudo observar que, por iniciativa propia, cuenta con mejor equipamiento y con el material mínimo para desempeñar sus funciones legislativas.

Las concejales DD, Cobija, IV, Cobija, YM, Cobija, GC, Cobija, SR, Porvenir, LR, Porvenir, EC, Bella Flor, fueron entrevistadas en sus respectivas oficinas, donde mediante la técnica de la observación se identificó que no cuentan con el equipamiento, mínimo ni espacio para atender a las personas que acuden por su apoyo. Por cuestiones presupuestarias no pueden

acceder a mejores condiciones de equipamiento ni de asesoramiento, por lo que trabajan en malas condiciones, pese a ello, ponen todo su interés y dedican más de 8 horas diarias para responder a la confianza que les confiaron sus bases.

De acuerdo a los criterios establecidos en la guía de observación se tiene:

- Relaciones laborales:

- ✓ Se comunican de manera directa con los demás concejales, principalmente en las sesiones de consejo.
- ✓ Diariamente no hay conflictos, pero se torna un ambiente tenso cuando hay sesiones de consejo.
- ✓ El trato de las concejales hacia las demás mujeres se enmarca en el respeto y el buen trato.

- Desempeño:

- ✓ En su mayoría demuestran un estado de ánimo con cansancio, preocupación, otras sin embargo demuestran seguridad, confianza y actitudes positivas.
- ✓ En cuanto a su rendimiento, la mayoría rinde regularmente.
- ✓ En cuanto a sus responsabilidades, algunas se organizan para fiscalizar proyectos, otras para administrar recursos, otras para planificar con sus comisiones.
- ✓ Sus horarios de trabajo habitualmente son los días jueves en el caso de las concejales del Municipio de Cobija, ingresando a las 9:00 a las sesiones de consejo. En el caso de las concejales del Municipio de Porvenir, asisten los días martes a las 10:00 para sesionar.

- ✓ Entre las tareas que realizan esta: Legislar, deliberar, fiscalizar y participar en diferentes actividades.
 - ✓ En cuanto a la carga de trabajo, no se ha observado.
- Condiciones laborales:
- ✓ Cuentan con poco material de escritorio.
 - ✓ El personal de apoyo son una secretaria y un asesor legal
 - ✓ Los ambientes para el desempeño de sus funciones no son adecuados, puesto que no hay privacidad, comparten oficina con otros concejales.
- Espacio de descanso y alimentación:
- ✓ No fue observado.

4.3.6. Organización y función directiva

El Concejo Municipal es el órgano de gobierno de su respectivo Municipio, ahí los diferentes representantes de manera individual y a través de sus bancadas toman decisiones buscando el bienestar de la población. Cabe resaltar que Paz (2019) refiere que “La función directiva ha sido definida como el proceso, que comprende funciones y actividades sociales y técnicas, que ocurre en las organizaciones con el propósito de alcanzar objetivos predeterminados a través de recursos humanos y materiales” (p. 5). En tal sentido se ha consultado a las concejales sobre sus relaciones internas con sus colegas de trabajo, manifestando las del Municipio de Cobija que se llevan bien, particularmente con los de su bancada, otras que tratan de sobrellevar la comunicación entre todos “Diaria que regular, tratamos de sobre llevar la comunicación entre todos ya que muchas veces hay mucho

miramiento y con los funcionarios personales muy bien” (GC, comunicación personal, 27 de agosto. 2022). Sin embargo, las concejales de los Municipios de Porvenir y Bella Flor que existe muy poca coordinación con los demás concejales “La comunicación que tenemos es muy poca no hay coordinación con algunos de los colegas concejales” (LR, comunicación personal, 28 de agosto. 2022). Esta situación varía de Municipio a Municipio y repercute en las decisiones que se deben tomar.

Por otra parte, se les consultó sobre las ocasiones en las que sienten estrés laboral, y en qué situaciones ha presenciado tensiones en su ambiente laboral, al respecto estas todas las concejales entrevistadas refirieron: “Cuando nos toca trabajar en la aprobación del POA Municipal, ya que existe muchos criterios diferentes y fuertes debates” (EC, comunicación personal, 29 de agosto. 2022).

Esta situación que inicia con debates ante la toma de decisiones sobre el presupuesto destinado a las diferentes secretarías, direcciones, programas y proyectos del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, tiene repercusiones a nivel individual en las concejales entrevistas, pues todas afirman que las sesiones de concejo cunado abarcan el asunto del POA les genera estrés, esto debido a las diferentes posturas, criterios e intereses de las autoridades participantes.

4.4. Percepciones de la vida antes de ser electas

Pasar de ser ama de casa, empresaria o emprendedora a una vida política genera algunos cambios en la vida de las concejales, por ello es que se consideró abordar este tema desde sus percepciones, al respecto completar refiere que Rojas (2009) “La percepción es la imagen mental que se forma con ayuda de la experiencia y necesidades, resultado de un proceso de selección, organización e interpretación de sensaciones” (p. 3). Es en tal sentido que se han establecido preguntas a fin de que las concejales hagan conocer sus formas de ver sus propias vidas.

Tabla 5

Categoría: Percepciones de la antes de ser electas

| Categorías | Sub categorías | Preguntas |
|-------------------------|-----------------------|---|
| Percepciones de la vida | | |
| antes de ser electas | Percepciones | ¿Cómo considera que era su vida antes de ser electa? ¿Qué percepción tiene sobre los cambios que han surgido en su vida desde el momento de ser posesionada como concejal? |

Fuente: Elaboración propia, 2022

Se consultó a las concejales sobre cómo era su vida antes de ser electas, a lo cual estas refirieron que era más tranquila, tenían menos presión, no tenía muchos miramientos, menos preocupaciones y que tenían más tiempo para pasar junto a su familia “Antes tenía menos responsabilidad era más tranquila sin presión social, que tengo ahora, y pues tenía más tiempo de estar pendiente de mi familia y compartir todos los días juntos.” (SY, comunicación personal, 29 de agosto. 2022). Y otras añaden que incluso tenían tiempo para atender sus negocios.

De igual manera, se les consultó sobre los cambios que han surgido en sus vidas desde el momento de ser electas, donde estas refieren sentirse realizadas, otras lo han tomado como una oportunidad de crecimiento, que hubo un aumento de sus responsabilidades, en su vida familiar y que algunas les ha tocado abandonar sus negocios.

CONCLUSIONES

Dado a que la incursión de la mujer en la política ha elevado su porcentaje de participación, en parte por las ventajas legislativas que exigen paridad y alternancia en las planchas de los partidos políticos, en parte por la protección a la mujer contra el acoso político y a los niveles de empoderamiento que ha alcanzado en todos los ámbitos de la vida moderna, es necesario prestar especial atención a la formación y preparación de las futuras y actuales autoridades en el área administrativa y legislativa, debido a que la mayoría de ellas pasan de la vida dirigenal o sindical, a elaborar leyes y manejar instrumentos legislativos, analizando documentación e información inherente a la administración de recursos públicos.

Estos aspectos exigen conocimientos y formación específica y de los resultados de la investigación se arribaron a las siguientes conclusiones:

Se pudo conocer la calidad de vida familiar de las concejales entrevistadas que se traducen en:

- ✓ Interacción familiar, sin lugar a dudas el asumir cargos públicos como autoridades electas ha representado un cambio radical en la vida de las concejales, siendo uno de los principales la reducción del tiempo dedicado a la familia, se verifica que el tiempo de calidad que las Concejales destinan a su familia, se ha trasladado a los fines de semana, haciendo énfasis los días domingos con la condicionante de que no haya actividades, reuniones o aniversarios vinculado a sus obligaciones laborales, generando también algunos espacios en horarios de la noche. De igual manera se evidencian esfuerzos por no perder contacto con su familia, siendo el respaldo familiar la piedra fundamental para la estabilidad laboral de las concejales.
- ✓ Roles en la familia, la tipología familiar a la que corresponden las concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor es determinante, pues estas provienen de familias nucleares y monoparentales, tres de ellas son madres solteras, una vive aún con sus padres y no tiene descendientes y las demás tienen sus hogares constituidos con sus

respectivos esposos e hijos y cada uno de estos cumplen sus roles al interior de sus domicilios. Se concluye que las concejales asumen su rol como Autoridad sin dejar de lado su rol de madre, que, si bien desarrollan con toda plenitud, lo hacen de manera responsable optimizando los tiempos que implica ser autoridad.

- ✓ Si bien los roles en la familia han sido alterados desde el momento de asumir como autoridad electa, el cumplimiento de los roles de los hijos y parejas es determinante para la estabilidad emocional de las concejales. Sin embargo, se verifica también que la mayoría de las concejales reciben el apoyo de sus padres y esposos, y en un caso esporádico de una empleada doméstica, situación que les permite continuar con el ejercicio de su cargo. Con respecto al involucramiento en la vida de sus hijos, la mayoría se esfuerza en cumplir con actividades educativas y festivas.
- ✓ Bienestar físico y emocional, dependiendo de la temática y /o la coyuntura social, algunas sesiones de Concejo, pueden ser extenuantes, ocasionando agotamiento y cansancio no solo físico, sino también emocional generando niveles de estrés en las concejales, que inciden en la vida familiar, afectando de manera directa a los hijos y a quienes conviven en el hogar. Lidiar con la diversidad de roles intentando cumplir con todas las tareas de la casa y pensar en las responsabilidades del trabajo suele ser frustrante a lo que se suma el malestar emocional frente a situaciones que afectan a sus seres queridos generalmente con situaciones de salud de los hijos. Este tipo de preocupaciones sumadas a los reveses de la vida, producen sensaciones de malestar como la tristeza, falta de energía, vacío interior que generan una sensación de malestar. Sin embargo, en su mayoría, las concejales han coincidido en procurar dividir lo laboral de lo familiar y así disfrutar de los suyos sin que el trabajo afecte sus relaciones intrafamiliares, dándose tiempo inclusive para el cuidado personal.
- ✓ Bienestar material, si bien es cierto que tener un ingreso a nivel de autoridad incrementa sus ingresos, es también evidente que incrementan sus gastos en cuanto a sus responsabilidades para con la sociedad que les confió el voto, pues las solicitudes de ayuda económica, padrinazgos en diferentes actividades erogan gastos considerables que son

cubiertos con los sueldos, es decir, que es compartido con la población que considera que sus autoridades están en obligación de ayudarlos.

Por ello, soportan el mantenimiento de sus posesiones y condiciones de vida de sus familias, necesariamente con el apoyo de sus esposos o negocios privados.

Con referencia la Calidad de vida laboral, se lograron caracterizar los siguientes aspectos:

- ✓ Medioambiente físico, sobre las condiciones físicas en que se desempeñan las concejales se verifica que están lejos de ser óptimas, pues existe carencia de ambientes debiendo compartir 4 concejales una sola oficina, sin ninguna comodidad ni privacidad para atender a la población, habiendo una de ellas alquilado un ambiente fuera de las instalaciones del concejo para poder desarrollar sus funciones correspondientes. Tampoco cuentan con dotación de equipos tecnológicos suficientes, debiendo procurárselos con sus propios medios.
- ✓ Medioambiente contractual, su calidad de autoridades electas les garantiza el derecho a ejercer sus funciones como concejales por el periodo de 5 años, por lo que cuentan con estabilidad laboral garantizada por ese lapso de tiempo.
- ✓ Medioambiente productivo, las concejales no tiene un horario establecido para desarrollar sus funciones de fiscalización e inspección de proyectos, obras, etc., sin embargo, están expuestas a largas jornadas de sesiones de Consejo, reuniones en los barrios y las actividades. Al no ser un empleo convencional no se puede hablar de asensos, pero si refieren que la mayoría ya formó o forma parte de la directiva de su respectivo Concejo Municipal, incluyendo una concejal que es presidenta de ACOPANDO (Asociación de concejales de Pando) y ocupa la secretaria general de la FAM BOLIVIA (Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia). Para la realización de sus actividades han sido capacitadas en manejo de recursos y Leyes, por parte de la Contraloría General del Estado, el Órgano Electoral, ACOPANDO y ANDEPANDO.

- ✓ Esfera privada y mundo laboral, el ingreso de las mujeres al mundo laboral y político ha generado que los roles de estas aumenten y exista una dicotomía en su día a día, sin embargo, en referencia al afecto de sus familiares hacia ellas, la mayoría afirmó que los lazos afectivos se mantienen inalterables y que las familias se adecuaron a su ritmo de trabajo.
- ✓ Actividad profesional, independientemente de su formación profesional, las concejales manifiestan ejercer autonomía en la toma de decisiones, planteando sus propias propuestas y ejerciendo participación activa en el marco de sus competencias, tanto en su trabajo dentro de las comisiones como en su participación en el pleno del Concejo Municipal, para lo cual utilizan sus conocimientos y experiencias, pues no necesariamente su labor en el concejo responde a una formación profesional sino a atender los requerimientos de la sociedad a la cual representan. Pese a que la mayoría representan a sectores sociales y no cuentan con estudios profesionales, se advierte que todas las concejales hacen lo posible para cumplir con su labor legislativa a la altura de las expectativas de sus bases.
- ✓ Organización y función directiva, es necesario tomar en cuenta el carácter político de las autoridades electas, dado a que el Concejo Municipal es el órgano deliberativo de su respectivo municipio, los diferentes representantes no actúan generalmente con posiciones individuales, sino que responden a criterios de sus bancadas sobre las decisiones que procuren el bienestar de la población o sobre acuerdos y consensos logrados con otras bancadas. Sin embargo, existen temas específicos como la aprobación del POA Municipal, que generan un estrés adicional por la complejidad de su tratamiento.

Se indagó sobre las Percepciones de la vida antes de ser electas logrando establecer los siguientes:

- ✓ Vida familiar, con referencia a su vida familiar anterior a asumir su cargo, como es lógico se verificó que era más tranquila, con menos responsabilidades, presiones y preocupaciones contando con tiempo suficiente para pasar junto a su familia y compartir todos los días con sus hijos.

- ✓ Vida laboral, se advierte un aumento sustancial de sus responsabilidades, presiones, exigencias, limitaciones llegando en algunos casos a abandonar sus negocios para cumplir con el mandato del pueblo.

- ✓ La investigación permitió cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos trazados al inicio de la investigación, habiendo logrado describir la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor desde el momento de ser posesionadas como autoridad.

RECOMENDACIONES

Para que las concejales electas por los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor del Departamento de Pando, que gentilmente colaboraron con esta investigación, como así también para que las autoridades futuras puedan desenvolverse en sus funciones con menor afectación en la Calidad de Vida familiar se recomienda:

La formación temprana de líderes mujeres en los diferentes ámbitos para evitar designaciones de último momento al conformar las planchas con el único objetivo de cumplir con el requisito de paridad y alternancia, es importante que la mujer que asumirá un cargo legislativo esté capacitada para ejercer su rol a cabalidad, hecho que facilitará el ejercicio de sus funciones aliviando las presiones y susceptibilidades por incurrir en áreas desconocidas, para ello ACOPANDO (Asociación de Concejales de Pando), ACOBOL (Asociación de concejales de Bolivia) y la FAM BOLIVIA (Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia), son instancias que cuentan con recursos y estructura para la formación y capacitación de los concejales en áreas específicas además de poder establecer una red nacional de retroalimentación e intercambio de experiencia, por ello se recomienda a las concejales electas, organizarse para coordinar con estas instancias y obtener los máximos beneficios en cuanto a su formación, capacitación y establecimiento de una red de coordinación, aspectos que permitirán ejercer sus funciones de manera más eficiente, economizando sus tiempos y permitiendo cumplir con sus obligaciones laborales y familiares responsablemente.

Con referencia la calidad de vida laboral, el conocimiento de su propio presupuesto y de los procedimientos administrativos para la adquisición y ejecución de su Plan Anual de Contrataciones PAC, les permitirá exigir con fundamento y realizar los trámites y procedimientos necesarios para la dotación de equipamiento y otros materiales, como así también proponer alternativas para mejorar la calidad de sus ambientes laborales, de lo que se ratifica la importancia de la capacitación de las concejales en la administración de recursos públicos.

Por lo que se recomienda coordinar la implementación de Observatorios de Seguimiento y acompañamiento a cargo de ACOBOL, pues el hecho de que las autoridades legislativas ediles cuenten con una estructura nacional, representa una ventaja importante para el empoderamiento, capacitación, coordinación y apoyo de las concejales. Esta coordinación se debe canalizar por medio de ACOPANDO, que es la instancia pertinente para procurar mejores condiciones laborales para las y los concejales.

Sobre las Percepciones de la vida antes de ser electas por las que se detecta afectación en la vida familiar de las autoridades electas, por cuestiones de horarios y exigencias devenidas del desempeño de sus funciones, por consecuencia lógica, si las concejales logran empoderarse y organizarse en sus actividades laborales, el tiempo disponible podrá invertirse en su ambiente familiar, por lo que se ratifica la recomendación de coordinar como equipo para conseguir mayor empoderamiento en sus capacidades laborales, independientemente de sus ideología políticas. Si bien existen diferentes orientaciones políticas entre las concejales, debe prevalecer el común denominador de superación como equipo de mujeres autoridades electas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asosación de Consejalas de Bolivia ACOBOL. (2008). *Acoso y violencia política en razón de género Afectan el Trabajo Político y Gestión Pública de las Mujeres*. Recuperado de https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/acoso_violenciapolitica_acobol_sep.pdf
- Asosación de Consejalas de Bolivia ACOBOL. (2010). *Mujeres forjadoras de desarrollo*. Recuperado de <https://mujeresforjadorasdedesarrollo.wordpress.com/asociacion-de-concejalas-de-bolivia/>
- Arendt, H. (2007). *Trabajo: La condición humana*. Recuperado de <https://reformaspoliticas.org/wp-content/uploads/2021/09/10.-Revista-Elecciones>
- Ascarrunz, J. (2021). *Elecciones Subnacionales*. Recuperado de <https://reformaspoliticas.org/wp-content/uploads/2021/09/10.-Revista-Elecciones-21-Julio-Ascarrunz.pdf>
- Colotta, M. (2010). *La inclusión de las mujeres al mundo político. Relatos de concejalas. V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Buenos Aires*. Recuperado de [https://20angel/Downloads/Colotta%20Mariana%20\(2010\).%20La%20inclusión%20las%20mujeresal%20mundo.%20Relatosconcejalas \(1\).pdf](https://20angel/Downloads/Colotta%20Mariana%20(2010).%20La%20inclusión%20las%20mujeresal%20mundo.%20Relatosconcejalas%20(1).pdf)
- Claro Club. (2020). *El cuidado personal*. Recuperado de <https://www.claro.com.co/institucional/cuidado-personal/>
- Cárdenas, K, Guevara W, & Pérez P. (2008). *Factores socio familiares que inciden en la violencia emocional ejercida hacia los hombres*. Recuperado de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1082&context=trabajo_social
- Cibanal, C. (2022). *Estructura familiar*. Recuperado de http://www.aniortenic.net/apunt_terap_famil_4.htm#:~:text=La%20estructura%20familiar%20es%20el,los%20miembros%20como%20deben%20funcional
- Collazo, V. (2005). *De la mujer a una mujer*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?=18350201>
- Derzin, P. (2005). *La importancia de pasar el tiempo en familia*. Recuperados de <https://www.casuarinasbabyandmeclub.com/desarrollo/la-importancia-pasar-tiempo-familia/#:~:text=El%20tiempo%20en%20familia%20significa,sus%20hijos%2C%20preguntarles%20qu%C3%A9%20hicieron>
- Estado Plurinacional de Bolivia. Constitución Política del Estado. (7 de febrero de 2009).

- Galatea, C. (2015). *Agotamiento emocional de los profesionales de la salud*. Recuperado de <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/#:~:text=Hay%20molestia%20y%20p%C3%A9rdida%20del,ni%20inter%C3%A9s%20por%20sus%20actividades>.
- Goleman, F. (2016). *Que es el malestar emocional*. Recuperado de <https://elbosquepsicologos.com/malestar-emocional/>
- González, P., Peiró, J., & Bravo, M. (1996). *Calidad de vida laboral*. Recuperado de [https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206%20\(1\).pdf](https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206%20(1).pdf)
- Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Recuperado de http://cepropie.gob.mx/en/Violencia_laboral
- Henao, J. (2012). *Mujeres empoderadas*. Recuperado de <https://bolivia.infoleyes.com/norma/4360/ley-integral-para-garantizar-a-las-mujeres-una-vida-libre-de-violencia-348>
- Illerna, G. (2019). *Intervención sobre niveles familiares*. Recuperado de <https://www.ilerma.es/blog/fp-a-distancia/educacion-infantil/intervencion-familias/#:~:text=Podemos%20diferenciar%20tres%20niveles%20de,las%20necesidades%20familiares%20del%20momento>
- Jiménez, A. (1983). *Autonomía de las mujeres*. Recuperado de : <https://bolivia.infoleyes.com/norma/1943/ley-marco-de-autonom%C3%ADas-y-descentralizaci%C3%B3n-andr%C3%A9s-ab%C3%A1lez-031>
- Mendicoa, L. (2003). *violencia política*. Recuperado de [https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/REPORTE-ANUAL-DE-CASOS-DE-AVP-2019%20\(1\).pdf](https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/REPORTE-ANUAL-DE-CASOS-DE-AVP-2019%20(1).pdf)
- Morales, G. (2012). *Empoderamiento femenino: una revisión de literatura*. *Revista Reflexiones*. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-28592022000100121&script=sci_arttext
- Molina, B. (2010). *Teoría de género*. Recuperado de [https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/Teorias-de-genero-1%20\(1\).pdf](https://C:/Users/ever%20angel/Downloads/Teorias-de-genero-1%20(1).pdf)
- Méndez, (2009). *La teoría de los roles*. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000400010
- Lagarde, E. (2004). *Comunicación familiar*. Recuperado de <https://colegiovn%20familiar,fuerte%20y%20buenas%20relaciones%20interpersonales>.
- Lavín, M. (2010). *Esfera privada y mundo laboral*. Recuperado de <https://colegioviktorfrankl.edu.mx/comunicacion-familiar>.

- López, P. y Tuirán, R. (2013). *Familia y sus funciones*. Recuperado de http://cepropie.gob.mx/en/Violencia_Familiar/La_familia_y_sus_funciones#:~:text=Ade m%C3%A1s%20de%20su%20funci%C3%B3n%20biol%C3%B3gica,la%20salud%20de%20sus%20miembros
- León, S. (2001). *El empoderamiento de las mujeres: Encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género*. Recuperado de [file:///C:/Users/ever%20angel/Downloads/Dialnet-ElEmpoderamientoDeLasMujeres-5202169%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ever%20angel/Downloads/Dialnet-ElEmpoderamientoDeLasMujeres-5202169%20(2).pdf)
- Ortiz, L. (2021). *Monotonía. Como afecta a la relación de pareja y como evitar caer en ella*. Recuperado de <https://www.diariolibre.com/estilos/buena-vida/monotonia-como-afecta-la-relacion-y-que-hacer-para-evitar-caer-enL29776574#:~:te%C3%B3n-,3n>.
- Oropeza, N. (2020). *La familia y sus roles*. Recuperado de <https://centromedicodelcaribe.com/noticias/2020/la-familia-y-sus-roles#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20los%20roles%20en,de%20estos%20pa peles%20tiene%20funciones>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *El estrés por lo laboral*. Recuperado de <http://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/todo.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Concejal y sus funciones*. Recuperado de <http://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/todo.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Mujeres empoderadas*. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28333>
- Paz, J. (2019). *Vida familiar y sus roles*. Recuperado de [file:///C:/Users/ever%20angel/Downloads/Escala_de_Calidad_de_Vida_Familiar201602-02-30232-1d182ki-with-cover-page-v2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ever%20angel/Downloads/Escala_de_Calidad_de_Vida_Familiar201602-02-30232-1d182ki-with-cover-page-v2%20(1).pdf)
- Quintana, L. (1999). *Vida laboral de la personal y familiar*. Recuperado de <https://wellwo.es/consejos-para-separar-la-vida-laboral-de-la-personal-y-familiar/>
- Real Academia Española. (2002). *Mujeres trabajando*. Recuperado de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/#:~:text=El%20riesgo%20laboral%20es%20todo,las%20gravedades%20tambi%C3%A9n%20son%20diferentes>
- Ruiz, E. (2021). *Igualdad de género frente a la formación de roles sociales discriminatorios en educación primaria*. Recuperado de <http://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/todo.pdf>
- Riojas, M. (2016). *Consecuencias del estrés*. Recuperado de <https://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/campana-prevencion-gestion-estres/debes-saber-estres/informacion/consecuencias->

- Vásquez, R. (2010). *Relatos de concejales*. Recuperado de [https://20angel/Downloads/Colotta%20Mariana%20\(2010\).%20La%20inclusión%20las%20mujeresal%20mundo.%20Relatosconcejales \(1\).pdf](https://20angel/Downloads/Colotta%20Mariana%20(2010).%20La%20inclusión%20las%20mujeresal%20mundo.%20Relatosconcejales%20(1).pdf)
- Vertiz, C. (2013). *Tipo de investigación cualitativa*. Recuperado de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/#:~:text=El%20riesgo%20laboral%20es%20todo,las%20gravidades%20tambi%C3%A9n%20son%20diferentes>
- Verdugo, M. (2009). *Escala de calidad de vida familiar*. Recuperado de [file:///C:/Users/ever%20angel/Downloads/Escala_de_Calidad_de_Vida_Familiar201602-30232-1d182ki-with-cover-page-v2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ever%20angel/Downloads/Escala_de_Calidad_de_Vida_Familiar201602-30232-1d182ki-with-cover-page-v2%20(1).pdf)
- Verdugo, M. (2013). *Convivencia familiar y laboral*. Recuperado de [file:///C:/Users/ever%20angel/Downloads/Escala_de_Calidad_de_Vida_Familiar201602-30232-1d182ki-with-cover-page-v2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ever%20angel/Downloads/Escala_de_Calidad_de_Vida_Familiar201602-30232-1d182ki-with-cover-page-v2%20(1).pdf)
- Viscarret, J. (s/f). *Modelos de Intervención social*. Recuperado de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-ents.pdf>
- Wellvo, E. (2022). *Consejos para separar la vida laboral de la personal y familiar*. Recuperado de <https://wellwo.es/consejos-para-separar-la-vida-laboral-de-la-personal-y-familiar/>
- Zelada, I. (2015). Participación y representación política de las mujeres concejales en los municipios de Bella Flor, Porvenir y Cobija durante el periodo 2000-2014. Tesis de grado. Pando-Bolivia

ANEXOS

Anexo 1

Guía de Entrevista

Dirigido a Concejales de los municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor

Objetivo: Conocer la calidad de vida familiar y laboral de las mujeres concejales de los Municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor desde el momento de ser posesionadas como autoridad

Entrevistador:.....

Entrevistado:.....

Lugar:.....**Fecha:**.....**Hora:**.....

CALIDAD DE VIDA FAMILIAR

Interacción familiar

1. ¿Cuáles son los espacios que utilizan como familia para disfrutar los tiempos juntos?
2. ¿Cómo es la comunicación en su familia?
3. ¿De qué forma la familia se apoya para lograr sus objetivos?
4. ¿Cómo se demuestran el afecto como familia?
5. ¿Cuáles son los motivos que generan conflicto en su familia?

Roles en la familia

6. ¿Cómo está constituida su familia?
7. ¿Cuáles son los roles del padre de familia?
8. ¿Cuáles son los roles de la madre de familia?
9. ¿Cuáles son los roles de los hijos?
10. ¿Cómo es el cuidado de los hijos?
11. ¿Cómo trasmite valores a sus hijos?
12. ¿Cómo se involucra en las actividades de sus hijos?
13. ¿Cómo se distribuyen entre los miembros de su familia las tareas de la casa?

Bienestar Físico y Emocional

14. ¿Cómo es su estado de ánimo al llegar a su domicilio después de una sesión de consejo?
15. ¿En qué situaciones se siente agotada emocionalmente estando en su casa?
16. ¿Qué situaciones le generan malestar emocional (estrés, ansiedad, depresión) al interior de su hogar?
17. ¿En qué situaciones tiene la oportunidad de su cuidado personal (hábitos saludables, arreglo personal)?

Bienestar material

18. ¿Cuál es su percepción sobre sus ingresos en concordancia a sus funciones y responsabilidades como autoridad?
19. ¿Sus egresos soportan el mantenimiento de sus posesiones y condiciones de vida de su familia?

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Medioambiente físico (condiciones objetivas)

20. ¿Cuénteme alguna experiencia en la que sintió que estuvo en riesgos laborales?
21. ¿Cómo se siente en las largas jornadas de sesiones de Concejo?
22. ¿Cuál es su percepción de las condiciones físicas de su oficina?
23. ¿Cuál es su percepción de los equipos tecnológicos de su oficina?

Medioambiente contractual (condiciones objetivas)

24. ¿Cuál es su percepción sobre el salario que percibe?
25. ¿Considera que por haber sido electa tiene estabilidad laboral?

Medioambiente productivo (condiciones objetivas)

26. ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?
27. ¿Cómo se siente cuando tiene sobrecarga laboral?
28. ¿Cuáles son las tareas rutinarias que realiza?
29. ¿Ha tenido oportunidades de promoción y ascenso?
30. ¿En qué temas recibe formación permanente?

Esfera privada y mundo laboral

31. ¿Qué hace cuando está en su trabajo y algún miembro de su familia adquiere una enfermedad?
32. ¿Cómo se siente desde que ejerce como autoridad respecto al afecto de su familia?

Actividad profesional

33. ¿En qué situaciones ejerce autonomía para la toma de decisiones en su trabajo?
34. ¿En qué situaciones participa activamente en el marco de sus funciones?
35. ¿Qué conocimientos, destrezas y habilidades tiene en relación a sus funciones?

Organización y función directiva

36. ¿Cómo son las relaciones internas en su trabajo?
37. ¿En qué ocasiones sintió estrés laboral?
38. ¿En qué situaciones ha presenciado de tensiones en el ambiente laboral?
39. ¿Cómo promueve el trabajo en equipo?
40. ¿Cómo se comunica con sus colegas y subordinados?

Anexo 2

Guía de observación

Guía de Observación

Objetivo: Conocer las condiciones laborales de las Concejalas de los municipios de Cobija, Porvenir y Bella Flor

Lugar:.....**Fecha:**.....**Hora:**.....

Empresa:.....

| <i>Indicadores</i> | <i>Descripción</i> |
|---|--------------------|
| Relaciones laborales | |
| Las Concejalas tienen comunicación directa con los demás concejales | |
| Las concejalas tienen conflictos en su fuente laboral | |
| Trato de los concejales varones hacia las mujeres | |
| Desempeño | |
| Estado de ánimo | |
| Rendimiento | |
| Responsabilidades | |
| Horarios de trabajo | |
| Tareas que realizan | |
| Carga de trabajo | |
| Condiciones laborales | |
| Material de escritorio | |
| Personal de apoyo | |
| Ambiente adecuado | |
| Espacios de descanso y alimentación | |
| Tiempo de descanso | |
| Alimentación | |

Otras observaciones:

.....

.....

.....

.....

.....

Anexo 3

Fotografías de las entrevistas



Anexo 4

Validación de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Quien suscribe Sr (a) juana milena borotto

Concejala del Municipio de Cobija, con C.I. 1768852, mediante la presente hace constar que fueron validados los instrumentos de recolección de datos, (Entrevista y Guja de Observación) de la tesis titulada Realidad de vida familiar y laboral

de las mujeres Concejalas de la Municipalidad de Cobija, Sucre y Bella flor,
cuya autora es la universitaria.....

aspirante al título de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, los mismos que reúne los requisitos necesarios para ser aplicados en el lora de los objetivos de la investigación.

Constancia que se expide a solicitud por parte de la interesada en fecha.....
del 2022.

Atentamente:


.....
Juana Milena Borotto
VICEPRESIDENTA
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE COBIBA

Anexo 6

Matriz de categorías

| N° | Calidad de vida familiar (Interacción familiar, roles en la familia) | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|--|---|---|---|--|---|
| | ¿Cuál es son los espacios que utilizan como familia para disfrutar los tiempos juntos? | ¿Cómo es la comunicación en su familia? | ¿De qué forma la familia se apoya para lograr sus objetivos? | ¿Cómo se demuestran el afecto como familia? | ¿Cuáles son los motivos que generan conflicto en su familia? | ¿Cómo está constituida a su familia? | ¿Cómo son los roles? | ¿Cómo es el cuidado de los hijos? | ¿Cómo transmite valores a sus hijos? | ¿Cómo se involucra en las actividades de sus hijos? | ¿Cómo se distribuyen entre los miembros de su familia las tareas de la casa? |
| A Daniel a Domínguez Aria (Cobija) | Las noches cuando no hay actividades, ya sea aniversarios o reuniones en los barrios o de alguna organización y los domin | Yo creo que se puede decir que es buena, porque siempre estamos en contacto para cualquier situación. | Yo creo que en todo los sentidos mi familia siempre me apoyado moralmente y en relación a marido se puede decir que también económicamente. | Disfrutar tiempos juntos, salir a comer, pasar tiempo en el campo, ya que nosotros contamos con una propiedad y mayormente los domingos estamos allá. | Siempre mayormente cuando tengo actividades que son fuera de horario laboral. | Por mi marido y mis dos hijos uno de 9 y otro de 5 años. | Padre: mi esposo se encarga de todo lo que es el manejo de nuestra propiedad en el campo, él es ganadero. Madre: Bueno yo me doy el tiempo para poder estar al pendiente de mis hijos, si bien contamos con un personal de | El cuidado entre semana cuento con una persona de apoyo (empleada) y también el apoyo de sus abuelos es decir de mis padres que siempre están al pendiente. | Hablando les siempre de la palabra de Dios, llevándolos a la iglesia y también enseñándoles los que hacer en la casa. | Me acomodo mi horario, cuando tienen actividades del colegio o cumple años, siempre trato de estar presente, también | Bueno por esa parte contamos con personal de apoyo entre semana y fin de semana lo hacemos con mi marido y mis hijos. |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|---|--|---|--|--|--|
| | gos, sagradamente lo dedico a mi familia. | | | | | | apoyo en la casa yo siempre estoy viendo que ellos realizan dentro y fuera de casa, es decir en el colegio o cualquier otra actividad. Hijos: Ellos se dedican a estudiar por las mañanas y en las tardes van a cursos de nivelación. | | | llevándolos todos los días al colegio, en las noches siempre estoy pendiente si hicieron la tarea. | |
| B Lic. Yusara Melena Revollo (Cobija) | El espacio normalmente es solo los dominios, desde mucho antes de ser electa como concejala ya que yo también vengo del mundo público y | Yo creo que siempre hemos mantenido una buena comunicación, porque mis hijos siempre se han adoptado a mi ritmo de vida. | Creo que en ese sentido me siento una mujer bendecida por Dios ya que siempre he tenido el apoyo incondicional en todas mis decisiones tanto de mi familia y de mis padres | Yo creo que a través de la unión, la comunicación, el apoyo, el amor y el cariño que nos brindamos como familia. | Bueno yo creo que cuando uno es una figura pública siempre está sujeto a muchas cuestiones, pero gracias a Dios esto no ha afectado nunca a mi familia, no veo que mi trabajo me haya ocasionado ninguna dificultad en mi familia., siempre existe la comprensión. | Por mi esposo, mis tres hijos dos mujeres que ya son mayores de edad una ya casada y con familia y el varón que todavía es menor de edad, es decir que dos viven conmigo todavía. | Padre: mi esposo se encarga de todo lo que es el manejo de nuestra propiedad en el campo, él es ganadero. Madre: Bueno yo me doy el tiempo para poder estar al pendiente de mis hijos y también de mi casa y de mi empresa. Hijos: La mayor ya tiene su hogar a parte y los dos | Ellos ya son independiente en su cuidado personal, pero yo siempre estoy pendiente de las actividades que realizan. | A través de mis mismas actitudes porque el reflejo tiene que ser de los padres y dándole una buena educación | Siempre estoy pendiente de que necesitan, ya que ellos son grandes y ya ejercen más independiente | Bueno por esa parte contamos con personal de apoyo entre semana y fin de semana nos compartimos las tareas de casa |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|---|---|---|--|--|--|
| | todos nos hemos acostumbrado a esa rutina | | | | | | menores se dedican solo se dedican a estudiar | | | | |
| C Ivanni a Villavicencio Terrazas (Cobija) | Las noches y fin de semana | Buena, porque siempre estamos en contacto para cualquier situación. | A través de la unión y la comunicación. | Compartiendo en diferentes actividades y ocasiones que tenemos de pasar momentos juntos. | En función a mi trabajo, hasta el momento ninguno, creo yo que es por el hecho de ser una mujer independiente. | Solo tengo mi hija de 5 años (mama soltera) | Padre: no hay Madre: cumplo todos los roles es decir de madre de padre, me ocupo de todo. Me doy el tiempo para todo Hijos: estudiar y ayudar en las tareas de la casa de acorde a sus posibilidades. | Entre semana por las mañanas está en el colegio y en las tarde tengo el apoyo de mi madre. | Yo soy cristiana frecuento a la iglesia con mi niña y así también le hablo de todos los valores y poniendo en práctica esas enseñanzas | Puedo decir que en todo, siempre estoy al pendiente de cualquier actividad que ella tengo acomodo mi tiempo. | Las tareas solo las realizo yo con ayuda de mi hija en lo que ella puede ayudarme. |
| D Sofía Yanapa Yujra (Cobija) | Solo los dominicos, cuando no tengo actividades, ese día, aunque también trabaja en | Siempre tenemos buena comunicación, siempre tengo ese apoyo de mis hijos y mi esposo ya que yo soy entregada al 100% en mis actividades como concejal | Yo creo que todas formas ya que familia, me apoya en todo momento, ellos son los que llevan el negocio familiar (tienda de abarrotes) y las labores de la casa adelante. | Apoyándonos unos al otro, demostrando el amor y respeto. | Muchas veces es por el factor tiempo, que a veces no podemos estar juntos siempre en algunos fines de semana cuando tengo actividades laborales. | Tengo 3 hijos 2 varones de 9 y 15 años y una hija de 18 años. | Padre: mi esposo se encarga de todo lo que es el manejo de nuestro negocio (comercio) y del cuidado siempre de los hijos Madre: Bueno yo soy entregada al 100% en mis actividades laboral, pero | Ellos ya son independiente en su cuidado personal, pero mi esposo y yo siempre estamos pendiente de las actividades que ellos realizan. | Yo les transmito siempre la palabra de Dios, les enseño siempre hacer responsables y educados con todos. | Casi no puedo estar en las actividades de mis hijos, pero tienen me apoyo económicamente para | Las tareas lo realizamos entre todos mis hijos y mi esposo. |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|--|---|---|--|--|
| | el negocio o familiar (comercio), pero disfrutamos estando justos en familia. | | | | | | siempre estoy pendiente de lo que mi familia necesita Hijos: Ellos se dedican a estudiar y también realizan las labores de la casa, se distribuyen las tareas. | | | sus gastos. | |
| E Giovanna Catedo Pérez (Cobija) | Serian finalizando la tarde y fin de semana a normalmente cuando no tengo actividades | La verdad es que ya no tengo mucho tiempo de compartir, ósea no tengo el tiempo de dialogar y así otras actividades familiar | Tengo el 100% de apoyo de mis padres en todas mis actividades y el cuidado de mi hija, mientras yo estoy en el trabajo. | Disfrutando los tiempos juntos, apoyándonos en todo sentido. | A veces yo creo que la falta de una buena comunicación, cuando uno no expresa lo que le molesta. | Yo soy mamá soltera tengo una niña de tres años. | Padre: no hay Madre: cumplo todos los roles es decir de madre de padre, me ocupo de todo. Me doy el tiempo para todas las actividades de mi niña Hijos: ayuda en las tareas de la casa de acorde a sus | Entre semana en horario de las mañanas cuento con el apoyo de mis padres y ya yo por las tardes ella va a una guardería y por las noches y fines de semana, está conmigo cuando tengo | Yo siempre le hablo de lo bueno de lo malo y también le demuestro con mis acciones porque el ejemplo tiene que venir de nosotros como madre | Bueno yo trato de estar en sus actividades de su guardería, algún cumple años, jugando o con ella cuando estamos juntas. | Bueno por esa parte cuento con el apoyo de mis padres entre semana y fin de semana nos compartimos las tareas de casa entre todos. |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|---|---|--|--|--|---|
| | | | | | | | posibilidades, jugando y por las tardes va a su guardería | actividades la llevo casi siempre. | | | |
| F Sofia Rufino Álvarez (Porvenir) | Normalmente solo en fines de semanas y en las noches | Diría yo que la comunicación es buena . | Con mi marido siempre mantenemos la comunicación y esa unión él me apoya con las tareas de la casa y el cuidado de mi hijo . | Disfrutando los tiempos juntos, apoyándonos en todo sentido. | Muchas veces es por enfermedad de algún miembro de mi familia . | Somos tres mi marido y mi hijo de 7 años que él es Autista. | Padre: el cuidado de mi hijo , mientras yo trabajo Madre: entre semana trabajando y en las noches y fin de semana estoy al cuidado de mi hijo y las labores de la casa . Hijos: el solo estudia por las tardes. | Gracias a Dios cuento que el apoyo de mi marido . | Inculcando siempre los buenos modales , enseñándole la palabra de Dios . | Cuando tengo mis tiempos libres estoy al pendiente de que haya hecho sus tareas . | Aquí las tareas normalmente las hace mi marido y yo porque solo vivimos los tres . |
| G Liz Cruny Richter Alencar (porvenir) | Generalmente los sábados por la mañana a sagradamente tenemos el desayuno y los domingos cuando no hay actividad , toman | Diría yo que la comunicación es muy buena . | Nos apoyamos en todo momento , todos vamos por un solo horizonte . | Estando siempre unidos. | Muchas veces es por enfermedad de algún miembro de mi familia . | Mi familia está constituida por 4 personas mi papa y mis dos hermanos varones mayores y yo. | Padre: mi padre es para todo en la casa y también contamos con personal de apoyo . Madre: falleció yo. Hijos: ayudamos en todo de acuerdo a nuestro tiempo | No tengo hijos | No tengo hijos | No tengo hijos | Bueno por esa parte cuento con el apoyo de mi padre y personal de apoyo entre semana y fin de semana nos compartimos las tareas de casa entre todos . |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|------------------------------|-------------------------|--|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | do en cuenta que somos dos autoridades dentro de casa. | | | | | | | | | | |
| H Estefa Canaza Huancaya (Bella Flor) | Generalmente solo en fin de semanas y domingos cuando no hay actividades | Diría yo que la comunicación es regular | Tengo el apoyo de mis hijos. | Estando siempre unidos. | Muchas veces por el tema trabajo, que a veces no nos podemos reunir todos. | Mi familia está constituida por 4 hijos mayores dos mujeres y dos varones que ya son independiente con familia realizada y soy viuda | Vive sola en su hogar | Vive sola en su hogar | Vive sola en su hogar | Vive sola en su hogar | Vive sola en su hogar |